



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 experiencia laboral en el marco del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos

Referencia : Carta N° 001-2020-JLDT

I. Objeto de la consulta

Mediante el documento de la referencia, se consulta a SERVIR respecto de qué se entiende por ejercicio profesional y desde cuándo se contabiliza la experiencia profesional para los concursos bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 1057 y otros.

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.

Delimitación del informe

- 2.4 SERVIR no tiene competencia para calificar la legalidad o ilegalidad de actos administrativos emitidos por entidades públicas, ni de emitir opinión respecto de las decisiones que adopten sobre casos específicos.

De ahí que, no corresponde a SERVIR, a través de una opinión técnico legal, emitir pronunciamiento sobre la situación concreta descrita en el documento de la referencia. Por ello, el presente informe examina las nociones generales a considerar respecto a las materias consultadas.

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: **GE7PWD4**



Sobre la experiencia laboral en el marco del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos

2.5 La Directiva N° 004-2017-SERVIR/GDSRH¹, "*Normas para la Gestión del Proceso de Diseño de Puestos y Formulación de Perfiles de Puestos - MPP*", tiene como objetivo establecer las normas técnicas y procedimientos de observancia obligatoria sobre el proceso de Diseño de Puestos del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, que comprende los lineamientos que las entidades públicas deben seguir para la elaboración, aprobación y modificación del Manual de Perfiles de Puestos, cuando se encuentran en proceso de tránsito al régimen de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil (en adelante LSC), así como la elaboración y la aprobación de los perfiles de puestos para regímenes laborales diferentes al régimen de la LSC.

2.6 El artículo 10 de la Directiva N° 004-2017-SERVIR/GDSRH prescribe que: "*En los casos en que por norma con rango de ley, reglamentaria u otra emitida por algún ente rector, se establezcan determinadas funciones, requisitos o aspectos generales para puestos específicos, éstos aspectos deberán ser acogidos para la elaboración del perfil de puesto y aplicar la metodología correspondiente establecida en el Anexo N° 1 o en el Anexo N° 2 de la presente Directiva, debiendo hacer referencia a la norma utilizada.*"

De tal forma que corresponde remitirnos al 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" y al Anexo N° 2 - "Guía metodológica para la elaboración del Manual de Perfiles de Puestos - MPP, aplicable al régimen de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil" aprobados mediante la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 313-2017-SERVIR/PE publicado en el diario oficial El Peruano el 26 de enero de 2018.

2.7 El Anexo N° 1 que contiene la "*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*" prevé en relación a los requisitos de experiencia lo siguiente:

"Requisitos de experiencia"

Analice la misión y funciones principales del puesto para establecer los requisitos de experiencia general y específica para ocupar dicho puesto:

- **Experiencia general:** *Indique el tiempo total de experiencia laboral que se necesita, ya sea en el sector público y/o privado, considerando:*
 - *Para aquellos puestos donde se requiere formación técnica o universitaria completa, **el tiempo de experiencia se contará desde el momento de egreso de la formación correspondiente, lo que incluye también las prácticas profesionales.***

En ninguno de los casos, se considerarán las prácticas pre-profesionales u otras modalidades formativas, a excepción de las prácticas profesionales.(...).

- *Para los casos donde no se requiere formación técnica y/o universitaria completa, o solo se requiere educación básica, se contará cualquier experiencia laboral.*

¹ Aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 312-2017-SERVIR/PE.



- **Experiencia específica:** Indique la experiencia que se exige para el puesto, asociada a tres (03) elementos: la función y/o materia del puesto, si debe o no estar asociada al sector público y si se requiere algún nivel específico del puesto. La experiencia específica forma parte de la experiencia general, por lo que no debe ser mayor a esta. (...)"

- 2.8 De lo señalado, se desprende que la citada Directiva señala que la experiencia general es aquella que se contabiliza del total de años de experiencia laboral (sea en el sector público o privado), debiendo de considerarse la formación académico o profesional si es que el puesto lo requiere, en este supuesto se tomará en cuenta desde el momento en el cual egresó sea en el instituto o en la universidad².

Sobre la titulación, colegiatura y habilitación para el ejercicio profesional en el sector público

- 2.9 En cuanto a la obligación de la colegiatura y habilitación para el ejercicio profesional, debemos remitirnos al Informe Técnico N° 525-2017-SERVIR/GPGSC (disponible en www.servir.gob.pe), cuyo contenido recomendamos revisar para mayor detalle, el cual concluye que:

"3.1 El profesional al momento de incorporarse a la estructura organizacional de una entidad pública adquiere la calidad de servidor civil, por lo que en atención de un criterio de especificidad para regular situaciones jurídicas, corresponde la regulación de su prestación de servicios a las disposiciones en materia laboral.

3.2 En ninguno de los regímenes laborales vigentes del Estado se ha establecido que, para el desempeño de funciones, los servidores deben encontrarse colegiados y habilitados por los respectivos colegios profesionales.

3.3 En las entidades públicas, la obligatoriedad de contar con colegiatura y habilitación se encontrará determinada en base al análisis que se hace por cada puesto. Es decir, que solo de la evaluación de sus funciones se determinará si es que requiere o no contar con dichos requisitos. Esta obligación se verá reflejada en sus instrumentos de gestión interna (MOF o MPP) o en el Perfil del Puesto, según corresponda".

- 2.10 De ahí que de acuerdo al marco jurídico que regula las relaciones en Estado no se establecen requerimientos relacionados a la necesidad de contar con título profesional ni colegiatura o habilitación vigente; del mismo modo, y de manera particular, serán las entidades quienes en la evaluación específica de sus puestos determinarán la necesidad de contar con título profesional en determinada materia, colegiatura y habilitación, para el acceso a un determinado cargo.

En efecto, para el caso de los servidores civiles pertenecientes a los regímenes de vinculación regulados por los Decretos Legislativos Nos. 276 y 728, sus funciones y perfil profesional se encuentran debidamente delimitados en el Manual de Organización y Funciones (MOF), documento de gestión interna que contiene el perfil profesional y las condiciones que deben encontrarse vigentes para la prestación de servicios en una Entidad Pública, el cual deberá precisar si para ocupar

² Al respecto, mediante Informe Técnico N° 651-2015-SERVIR/GPGSC (disponible en: www.servir.gob.pe), se indicó que se considera como profesionales a los servidores con título profesional o académico reconocidos por Ley N° 30220, Ley Universitaria, lo que incluye a los servidores no titulados que han egresado de la universidad y/o bachilleres, por lo que, resultará válido que la experiencia que éstos desarrollen califiquen como experiencia profesional, criterio que también puede ser utilizado en los regímenes o formas de contratación de servicios de personal utilizados por las entidades públicas.



un determinado cargo o puesto se requiere contar con título profesional, colegiatura y habilitación vigente.

Asimismo, los servicios y el perfil profesional de un servidor civil sujeto al régimen del Contrato Administrativo de Servicios se encuentran debidamente detallados en los Términos de Referencia que dieron origen a la contratación de los referidos servidores, en los que la entidad deberá consignar aquellos casos en los que la colegiatura y habilitación resulten imprescindibles.

- 2.11 Por lo tanto, corresponderá a las entidades de la Administración pública analizar, para cada puesto en particular y en base a la naturaleza de las funciones que desempeña, si requiere que su ocupante cuente con colegiatura y habilitación de su colegio profesional respectivo. Dicho análisis se verá reflejado en sus instrumentos de gestión interna (Manual de Organización y Funciones - MOF o Manual de Perfiles de Puestos - MPP) o, en su defecto, el Perfil del Puesto, según corresponda.

Sobre la nulidad de oficio en el marco de un proceso de convocatoria en virtud de la Ley N° 28175

- 2.12 Al respecto, tratándose de una persona que antes de adquirir la condición de servidor no cumpla con los requisitos³ establecidos en el artículo 7° de la Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público, para ser partícipe de un concurso público⁴, ello debe ser causal para declarar la nulidad del acto emitido en virtud del proceso de convocatoria por el cual dicha persona ingresó a laborar en la entidad, conforme a lo dispuesto en el artículo 9 de la referida Ley:

«Artículo 9.- Incumplimiento de las normas de acceso

La inobservancia de las normas de acceso vulnera el interés general e impide la existencia de una relación válida. Es 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.»

- 2.13 De igual modo, en el régimen del Decreto Legislativo N° 1057 se infiere que deviene en nulo el acto cuando se haya vulnerado lo dispuesto por el artículo 4 del Reglamento de la citada norma⁵, referente a los impedimentos para contratar personal bajo dicho régimen.

³ **Ley N° 28175 - Ley Marco del Empleo Público**

«Artículo 7.- Requisitos para postular

Son requisitos para postular al empleo público:

a) Declaración de voluntad del postulante.

b) Tener hábiles sus derechos civiles y laborales.

c) No poseer antecedentes penales ni policiales, incompatibles con la clase de cargo.

d) Reunir los requisitos y/o atributos propios de la plaza vacante.

e) Los demás que se señale para cada concurso.»

⁴ **Ley N° 28175 - Ley Marco del Empleo Público**

«Artículo 5.- 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.»

⁵ **Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057 – Decreto Supremo N° 075-2008-PCM**

«Artículo 4.- Impedimentos para contratar y prohibición de doble percepción

4.1. No pueden celebrar contratos administrativos de servicios las personas con inhabilitación administrativa o judicial para el ejercicio de la profesión, para contratar con el Estado o para desempeñar función pública.

4.2. Están impedidos de ser contratados bajo el régimen de contratación administrativa de servicios quienes tienen impedimento, expresamente previsto por las disposiciones legales y reglamentarias pertinentes, para ser postores o contratistas y/o para postular, acceder o ejercer el servicio, función o cargo convocado por la entidad pública.

4.3. Es aplicable a los trabajadores sujetos al contrato administrativo de servicios la prohibición de doble percepción de ingresos establecida en el artículo 3 de la Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público, así como el tope de ingresos mensuales que se establezca en las normas pertinentes.»



- 2.14 Por tanto, corresponderá a la entidad declarar nulo de oficio el acto administrativo que se emitió en virtud del proceso de convocatoria de acuerdo a las reglas establecidas en el artículo 211° del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley de Procedimiento Administrativo General, Decreto Supremo N° 004-2019-JUS.
- 2.15 Finalmente, debemos señalar que conforme al numeral 1 del artículo 12 del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444: «*La declaración de nulidad tendrá efecto declarativo y retroactivo a la fecha del acto, salvo derechos adquiridos de buena fe por terceros, en cuyo caso operará a futuro*»; por lo que en el caso de la nulidad de un contrato administrativo de servicios, dicha invalidez no afectaría a los actos o documentación elaborada por el servidor, toda vez que estos son de interés de la entidad (tercero de buena fe).

III. Conclusiones

- 3.1 De acuerdo a la Directiva N° 004-2017-SERVIR/GDSRH, la experiencia general es aquella que se contabiliza del total de años de experiencia laboral (sea en el sector público o privado), debiendo de considerarse la formación académico o profesional si es que el puesto lo requiere, en este supuesto se tomará en cuenta desde el momento en el cual egresó sea en el instituto o en la universidad.
- 3.2 En ninguno de los regímenes laborales vigentes del Estado se ha establecido que, para el desempeño de funciones, los servidores deben encontrarse colegiados y habilitados por los respectivos colegios profesionales.
- 3.3 En las entidades públicas, la obligatoriedad de contar con colegiatura y habilitación se encontrará determinada en base al análisis que se hace por cada puesto. Es decir, que solo de la evaluación de sus funciones se determinará si es que requiere o no contar con dichos requisitos. Esta obligación se verá reflejada en sus instrumentos de gestión interna (MOF o MPP) o en el Perfil del Puesto, según corresponda.
- 3.4 En caso una persona no cumpla con los requisitos establecidos por ley y en el perfil de un puesto sometido a concurso público, ello debe ser causal para declarar la nulidad de oficio del acto en virtud del cual dicha persona ingresó a laborar en la entidad, conforme a lo dispuesto en el artículo 9 de la Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público. Asimismo, la declaración de nulidad no afectaría a la documentación o actos elaborados por el servidor, toda vez que estos son de interés de la entidad (tercero de buena fe).

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\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: **GE7PWD4**