



Fecha

INFORME TÉCNICO N° -2020-SERVIR-GPGSC

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

Asunto : Sobre el cumplimiento del perfil del puesto para ocupar cargos de confianza

Referencia : Documento con registro N° 1248-2020

I. Objeto de la consulta

Mediante el documento de la referencia, se consultó a SERVIR lo siguiente:

- a. ¿Los requisitos legales y/o reglamentarios del perfil de un puesto en la Administración Pública, pueden exceptuarse de cumplimiento cuando se nombra o designa, y en qué casos, si ello fuese posible?
- b. ¿Los requisitos legales y reglamentarios del perfil de un puesto en la Administración Pública pueden incumplirse cuando se trata de un funcionario encargado, no el titular, y hasta qué nivel de incumplimiento, si ello fuese posible?

II. Análisis

Competencias 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 por 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.

De la calificación de los cargos de confianza

- 2.4 Al respecto nos remitiremos al Informe Técnico N° 175-2017-SERVIR/GPGSC (disponible en www.servir.gob.pe) cuyo contenido recomendamos revisar para mayor detalle, el cual concluyó que:

"3.1. Corresponde a cada entidad efectuar la clasificación y calificación de los cargos de confianza en atención a su estructura orgánica y necesidades."



3.2. *Para la determinación de los puestos de confianza, las entidades públicas deben observar los criterios generales contenidos en el Decreto Legislativo N° 276 y su Reglamento y los previstos en la Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público, estableciendo así el alcance de la línea de carrera.*

3.3. *En la calificación de cargos de confianza debe observarse el porcentaje limitativo que establece la Ley N° 28175 y la formalidad para la designación de los funcionarios prevista en la norma pertinente. La determinación del 5% de empleados de confianza de la entidad a que se refiere el artículo 4 numeral 2 de la Ley N° 28175 tiene como base de cálculo todos los puestos contenidos en el CAP o CAP Provisional, es decir, los previstos ocupados y no ocupados, adicionando los puestos de servidores sujetos al régimen de contratación administrativa de servicios del Decreto Legislativo N° 1057, vinculados con la entidad al 10 de noviembre del 2016, por lo dispuesto por el artículo 2 del Decreto Supremo N° 084-2016-PCM, como se observa en el Cuadro N° 1. La calificación de confianza no se aplica a puestos CAS sino a plazas del CAP”.*

Sobre el cumplimiento de requisitos para acceder a cargos en el Estado

- 2.5 Si bien el acceso a la función pública es un derecho que cualquier ciudadano podría ejercer, existen requisitos legalmente establecidos que se deben observar en mérito a lo dispuesto en el artículo 40 de la Constitución Política vigente¹. En el caso de los servidores sujetos al régimen del Decreto Legislativo N° 276, dichos requisitos los podemos encontrar en el artículo 7 de la Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público (LMEP)². Si bien este artículo emplea el término «postular», el mismo debe entenderse en sentido amplio. Lo que significa que los requisitos contemplados en él son para acceder a puestos en el Estado indistintamente de la modalidad de vinculación.
- 2.6 Una de dichas exigencias es la contenida en el literal d), la cual demanda que las personas que van a ocupar un puesto en la administración pública reúnan los requisitos propios de la plaza vacante. Estos se encuentran contenidos en los instrumentos de gestión de cada entidad (MOF, Clasificador de cargos, etc.) y su observancia deviene en obligatoria.
- 2.7 Por lo que, las personas que ingresan a los cargos previstos en el CAP o CAP Provisional por concurso público o por designación (en el caso de empleados de confianza) deben cumplir con dichos requisitos mínimos o perfil establecido en los documentos de gestión interna de la entidad.

Siendo así, cuando las entidades públicas adviertan haber contratado o designado a un servidor que no cumpla con los requisitos establecidos en los instrumentos de gestión, deben proceder con la

¹ **Constitución Política del Perú de 1993**

«Artículo 40.- La ley regula el ingreso a la carrera administrativa, y los derechos, deberes y responsabilidades de los servidores públicos. [...]»

² **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) No contar con sentencia condenatoria consentida y/o ejecutoriada por alguno de los delitos previstos en 382, 383, 384, 387, 388, 389, 393, 393-A, 394, 395, 396, 397, 397-A, 398, 399, 400 y 401 del Código Penal y los delitos previstos en los artículos 1, 2 y 3 del Decreto Legislativo 1106, o sanción administrativa que acarree inhabilitación, inscritas en el Registro Nacional de Sanciones contra Servidores Civiles.

f) Los demás que se señale para cada concurso.» (Énfasis agregado)

inmediata desvinculación de este personal; además de llevar a cabo el respectivo deslinde de responsabilidades sobre quienes promovieron, permitieron o autorizaron dicha situación.

2.8 Sin perjuicio de ello, debe tenerse en consideración que el marco normativo del Decreto Legislativo N° 276, contempla la figura del encargo³ como una modalidad de desplazamiento que consiste en el desempeño de funciones de responsabilidad directiva compatible con niveles de carrera superiores al que tiene dicho servidor. Cabe agregar que normativamente se ha previsto se han previsto dos (2) clases de encargo: encargo de puesto y encargo de funciones.

i) El encargo de puesto se deberá otorgar respetando el perfil o requisitos del puesto materia del encargo, previstos en los instrumentos de gestión de la entidad, dado que el servidor de carrera deja de desempeñar su puesto originario para avocarse o asumir un puesto vacante con funciones de responsabilidad directiva dentro de la entidad, debido a que el titular se encuentra ausente de manera permanente.

ii) El encargo de funciones se ejerce, es decir, consiste en el desempeño de funciones de responsabilidad directiva en adición a las funciones propias del puesto originario; en consecuencia, es posible que el servidor de carrera no cumpla con el perfil o requisitos mínimos estipulados en los instrumentos de gestión de la entidad para el puesto materia del encargo, dado que sí reúne el perfil o requisitos del puesto originario.

2.9 Los requisitos de cada puesto señalados en el MOF o en el Clasificador de Cargos son los aplicables en los procesos de selección y en las acciones de desplazamiento del régimen del Decreto Legislativo N° 276, dado que éstos están sujetos al cumplimiento del perfil o requisitos mínimos establecidos en dicho instrumento de gestión de la entidad, el cual es aprobado según las necesidades, especialidades, funciones asignadas por ley y criterios uniformes que cada entidad establece.

2.10 Ahora bien, en caso la entidad decidiera llevar a cabo la designación o contratación del puesto vacante, y el perfil de puesto establecido en el Manual de Organización y Funciones se encontrase desfasado, previo al concurso público o acto de designación, la entidad podrá actualizar y/o elaborar el perfil del puesto siguiendo la metodología establecida en 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", en cuyo Capítulo III se establecen las disposiciones que las entidades públicas deben cumplir para el diseño de perfiles de puestos de los regímenes de vinculación distintos al de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.

2.11 Estos, se elaboran según la metodología establecida en el Anexo 01 de la Directiva "Guía metodológica para el Diseño de Perfiles de Puestos para entidades públicas aplicable a regímenes distintos a la Ley 30057, Ley del Servicio Civil" que ha sido aprobada mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva 313-2017-SERVIR/PE.

III. Conclusiones

3.1. Corresponde a cada entidad pública efectuar la correspondiente clasificación y calificación de los cargos de confianza en atención a su estructura orgánica y necesidades, observando los criterios generales contenidos en la LMEP, entre ellos, el porcentaje límite, es decir, el número de servidores

³ De acuerdo con el artículo 82° del Reglamento del Decreto Legislativo N° 276, aprobado por Decreto Supremo N° 005-90-PCM, concordante con el numeral 3.6 del Manual Normativo de Personal N° 002-92-DNP "Desplazamiento de Personal", aprobado por Resolución Directoral No 013-92-INAP-DNP.

**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 de la Universalización de la Salud"

de confianza no puede ser mayor al 5% de los servidores públicos existentes de la entidad, por lo que dicho porcentaje debe ser computado en función al total de servidores públicos previstos en el CAP vigente de la entidad, incluyendo al personal sujeto al régimen CAS que tenía la entidad a la fecha de publicación del Decreto Supremo N° 084-2016-PCM. La calificación de confianza no se aplica a puestos CAS sino a plazas del CAP.

- 3.2. Los requisitos de cada puesto señalados en el MOF o en el Clasificador de Cargos son los aplicables en los procesos de selección y en las acciones de desplazamiento del régimen del Decreto Legislativo N° 276, dado que éstos están sujetos al cumplimiento del perfil o requisitos mínimos establecidos en dicho instrumento de gestión de la entidad, el cual es aprobado según las necesidades, especialidades, funciones asignadas por ley y criterios uniformes que cada entidad establece.
- 3.3. En caso la entidad decidiera llevar a cabo la designación o contratación del puesto vacante, y el perfil de puesto establecido en el Manual de Organización y Funciones se encontrase desfasado, previo al concurso público o acto de designación, la entidad podrá actualizar y/o elaborar el perfil del puesto siguiendo la metodología establecida en 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", en cuyo Capítulo III se establecen las disposiciones que las entidades públicas deben cumplir para el diseño de perfiles de puestos de los regímenes de vinculación distintos al de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.
- 3.4. 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.
- 3.5. Sin perjuicio, cabe indicar que las entidades establecen el perfil de cada puesto dentro de su organización en los instrumentos de gestión interna, por lo que deben evaluar permanentemente sus necesidades de personal para mantenerlos actualizados. Para lo cual deberán seguir la metodología establecida en 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".

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: 8UL6LYW