



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 lucha contra la corrupción y la impunidad"

INFORME TÉCNICO N° 1559-2019-SERVIR/GPGSC

De : **CYNTHIA SÚ LAY**
Gerente (e) de Políticas de Gestión del Servicio Civil

Asunto : Cumplimiento del perfil del puesto para ocupar cargos de confianza

Referencia : Oficio N° 290-2019-MPGCH-CASCAS/OCI

Fecha : Lima, **30 SET. 2019**

I. Objeto de la consulta

Mediante el documento de la referencia, el Jefe del Órgano de Control Institucional de la Municipalidad Provincial Gran Chimú - Cascas consulta a SERVIR si es procedente o no designar a personal para que ocupen cargos de confianza bajo la modalidad del Decreto Legislativo N° 1057, sin que deban cumplir con los perfiles, experiencia en el cargo y capacitación establecida en el Manual de Organización y Funciones (MOF), actualizado mediante Ordenanza Municipal N° 017-2018-MPGCH/CM y aprobado con Acuerdo de Concejo N° 075-2018-MPGCH de 27 de setiembre de 2018.

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 de la consulta

- 2.4 SERVIR no tiene competencia para calificar la legalidad o ilegalidad de los documentos que acompañan la presente consulta, ni de emitir opinión respecto de las decisiones que adopten sobre casos específicos. Por ello, el presente informe examina las nociones generales a considerar respecto a las materias consultadas.



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 lucha contra la corrupción y la impunidad"

Sobre la contratación de empleados de confianza bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 1057

- 2.5 El Decreto Legislativo N° 1057 y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 075-2008-PCM¹ establece las reglas para la vinculación al Estado bajo dicho régimen, en igualdad de oportunidades y garantizando el cumplimiento de los principios de mérito y capacidad.

No obstante, la Primera Disposición Complementaria Final de la Ley N° 29849² (que modificó el Decreto Legislativo N° 1057) estableció de manera excepcional que únicamente podrán vincularse a dicho régimen sin concurso público, el personal mencionado en los numerales 1), 2), e inciso a) del numeral 3) del artículo 4 de la Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público, (funcionarios públicos, empleados de confianza y directivos superiores, respectivamente); respecto del que se dispone además que, solo puede ser contratado para ocupar una plaza orgánica contenida en el Cuadro de Asignación de Personal - CAP de la entidad.

- 2.6 Cabe precisar que los funcionarios públicos, sobre los cuales recae lo establecido en el párrafo anterior, son solo los de libre nombramiento y remoción, por lo que al tener dicha condición se excluyen de la realización de concurso público. Esta disposición no es extensiva a los funcionarios de elección popular o de nombramiento y remoción regulados, quienes se rigen por sus normas y características de su cargo.
- 2.7 En ese sentido, por autorización expresa de la Ley N° 29849, es posible contratar al personal indicado bajo el régimen CAS, sujetándose a una condición, y esto es, que el mismo va a ocupar una plaza orgánica contenida en el Cuadro para Asignación de Personal - CAP de la entidad; regulación que persigue garantizar que la contratación de personal sin concurso no responda al libre albedrío de las autoridades de las entidades, sino que encuentre sustento en las necesidades institucionales, reflejadas en la existencia de cargos al interior de la institución.
- 2.8 De esta manera, para la contratación de funcionarios o personal de confianza bajo el régimen CAS no será necesario realizar un concurso público de méritos, empero el puesto de confianza debe estar previsto en el Cuadro de Asignación del Personal (CAP) de la entidad.

Sobre el cumplimiento del perfil o requisitos en caso de designación

- 2.9 De conformidad con el literal d) del artículo 7° de la Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público (en adelante LMEP), es un requisito para postular al empleo público reunir los requisitos y/o atributos propios de la plaza vacante.
- 2.10 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.

¹ Modificado por Decreto Supremo N° 065-2011-PCM

² La Ley N° 29849, Ley que establece la eliminación progresiva del Régimen Especial del Decreto Legislativo 1057 y otorga derechos laborales

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

PRIMERA. Contratación de personal directivo

El personal establecido en los numerales 1), 2), e inciso a) del numeral 3) del artículo 4 de la Ley 28175, Ley Marco del Empleo Público, contratado por el Régimen Laboral Especial del Decreto Legislativo 1057, está excluido de las reglas establecidas en el artículo 8 de dicho decreto legislativo. Este personal solo puede ser contratado para ocupar una plaza orgánica contenida en el Cuadro de Asignación de Personal- CAP de la entidad.(...)"(Énfasis agregado)



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 lucha contra la corrupción y la impunidad"

- 2.11 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.
- 2.12 Asimismo, corresponde señalar que la consecuencia frente al incumplimiento de las disposiciones antes mencionadas se encuentra prevista en el artículo 9 de la LMEP 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.
- 2.13 Dicho de otro modo, 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 inmediata desvinculación de este personal; además de llevar a cabo el respectivo deslinde de responsabilidades sobre quienes promovieron, permitieron o autorizaron dicha situación.
- 2.14 Sin perjuicio de ello, es menester indicar que el régimen del Decreto Legislativo N° 1057 prevé la acción de desplazamiento de suplencia, la cual debe ser entendida en términos amplios como el reemplazo o sustitución de un servidor temporalmente por otro, siendo entonces posible que un personal CAS (con vínculo laboral preexistente) pueda asumir la suplencia de un puesto o función perteneciente a los regímenes del Decreto Legislativo N°s 276 o 728; precisándose que en esos supuestos, el suplente CAS asumirá transitoriamente el puesto o las funciones del servidor 276 o 728 a quien reemplazará, es decir, deja sus funciones para desarrollar las otras o es en adición de funciones hasta el retorno o reincorporación del servidor 276 o 728. Esta acción de desplazamiento, no implica la variación de la retribución³.
- Corresponde a cada entidad verificar que el servidor suplente reúna el perfil necesario para desempeñar adecuadamente las funciones materia de suplencia, y que dicha acción no implique una alteración o variación de las condiciones contractuales o esenciales del contrato administrativo de servicios, como son la remuneración y el plazo de contratación.
- 2.15 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.



- 2.16 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.

³ Conforme a los Informes Técnicos N° 799-2014- SERVIR/GPGSC y N° 099-2015-SERVIR/GPGSC (disponibles en www.servir.gob.pe)



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Gerencia de
Políticas de Gestión
del Servicio Civil

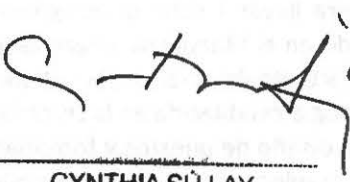
"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"

"Año de la lucha contra la corrupción y la impunidad"

III. Conclusiones

- 3.1 Los informes técnicos que expide SERVIR tienen por finalidad emitir una opinión general acerca de determinados temas de su competencia, no siendo competencia de SERVIR evaluar la particularidad de específicos casos, calificando sus contenidos, sus alcances, así como las actuaciones de sus ejecuciones.
- 3.2 De manera excepcional el Decreto Legislativo N° 1057 permite la contratación directa del personal mencionado en los numerales 1), 2), e inciso a) del numeral 3) del artículo 4 de la Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público, (funcionarios públicos, empleados de confianza y directivos superiores, respectivamente); respecto del que se dispone además que, el puesto de confianza debe estar previsto en el Cuadro de Asignación del Personal (CAP) de la entidad.
- 3.3 De conformidad con lo establecido en la LMEP se accede a un puesto en la Administración Pública previo concurso público de méritos, a excepción de que dicho cargo este calificado en los instrumentos de gestión interna de la entidad como uno de confianza, supuesto en el cual la persona que lo ocupe será designada sin necesidad de observar la regla del concurso público. En ambos casos, el servidor que ocupe dicho cargo debe cumplir necesariamente con el perfil que requiere la plaza.
- 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 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.

Atentamente,


CYNTHIA SULLAY
Gerente (e) de Políticas de Gestión del Servicio Civil
AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL

CSL/abs/ktc

K:\8. Consultas y Opinión Técnica\02 Informes técnicos\2019