



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° 212 -2019-SERVIR/GPGSC

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

Asunto : Sobre el porcentaje de servidores de confianza en una entidad pública y otros

Referencia : Oficio N° 001-2019-SGRRHH-GAF-MPN

Fecha : Lima, 04 FEB. 2019

I. Objeto de la consulta

Mediante el documento de la referencia, el Subgerente de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Nasca consulta a SERVIR sobre el límite de personal de confianza en un Gobierno Local y sobre la posibilidad de ampliar al personal contratado permanente lo dispuesto por la Octava Disposición Complementaria y Final del Reglamento de Organización y Funciones de dicha entidad, referida a la designación o encargo del personal nombrado como Gerentes o Subgerentes.

II. Análisis

Competencias de SERVIR

- 2.1 SERVIR es 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.
- 2.2 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



De esta manera, no corresponde a SERVIR, a través de una opinión técnica como la presente, pronunciarse respecto a casos concretos como el planteado por la entidad; por lo que el presente informe abordará las reglas generales a considerar con relación a la materia consultada.

Sobre el límite del 5% de empleados de confianza en las entidades públicas

- 2.4 En principio, debemos indicar que la Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público, establece en el numeral 2 de su artículo 4 que los empleados de confianza que desempeñan cargos técnicos

"Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la Lucha contra la Corrupción y la Impunidad"

o políticos en ningún caso será mayor al 5% de los servidores públicos existentes en cada entidad.

- 2.5 Así, el Informe Técnico N° 204-2018-SERVIR/GPGSC (disponible en www.servir.gob.pe), cuyo contenido ratificamos, indicó lo siguiente:

"2.6 En consecuencia, de acuerdo a lo establecido por el Decreto Supremo N° 084-2016-PCM, el cálculo del 5% de puestos de confianza contenidos en el CAP O CAP Provisional toma como base el número total de puestos del CAP o CAP Provisional, esto es, los previstos ocupados y no ocupados y adiciona el número de servidores contratados bajo el régimen de contratación administrativa de servicios del Decreto Legislativo N° 1057 que tenía la entidad a la fecha de publicación de este Decreto, esto es, al 10 de noviembre del 2016. (Ver Cuadro N° 1)

CUADRO N° 1



2.7 Sin embargo, el número de puestos de empleados de confianza aprobados en el CAP o CAP Provisional en la entidad pública no podrá superar el número de cincuenta (50). En todo caso, por situaciones debidamente justificadas y objetivas un número superior de empleados de confianza podrá ser autorizado únicamente por SERVIR mediante resolución que será publicada en el Diario Oficial "El Peruano".

2.8 Cabe acotar que los servidores públicos que tienen la condición de directivos superiores, ejecutivos, especialistas y de apoyo indicados en el numeral 3 del artículo 4° de la LMEP que hayan sido calificados como de confianza también se contabilizan dentro del 5% de plazas de confianza contenidas en el CAP o CAP Provisional. Este personal calificado como de confianza debe ocupar plazas del CAP que tengan dicha calificación.

(...)



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"

2.9 De conformidad con lo señalado en el artículo 2° del Decreto Supremo N° 084-2016-PCM, SERVIR puede establecer excepciones debidamente justificadas a dicho tope mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva que deberá ser publicada en el diario oficial El Peruano.

2.10 Para tal efecto, SERVIR mediante la Directiva N° 002- 2015-SERVIR/GDSRH, Normas para la gestión del proceso de administración de puestos y elaboración y aprobación del Cuadro de Puestos de la Entidad - CPE, aprobado por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 304-2015-SERVIR/PE; y, modificada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 057-2016- SERVIR/PE, recogió la excepción a los topes establecidos para el número de servidores de confianza, precisando en el literal a) de su numeral 7.4.1 que:

'En concordancia con lo establecido en el tercer párrafo del artículo 77° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, excepcionalmente, la entidad pública puede solicitar con el debido fundamento a SERVIR exceder los topes establecidos en el párrafo anterior, lo cual será evaluado por SERVIR. De proceder tal pedido, SERVIR emitirá resolución de presidencia ejecutiva de acuerdo al mencionado artículo''.

Sobre encargo o designación de personal contratado permanente en cargos de confianza

- 2.6 Al respecto, es conveniente mencionar que la designación¹ es una acción de desplazamiento que consiste en el desempeño de un cargo de responsabilidad directiva o de confianza en la misma o diferente entidad, la misma que se realiza de manera temporal, no conlleva estabilidad y únicamente el servidor de carrera (nombrado) designado puede solicitar la reservar su plaza de carrera; ya que en caso de no pertenecer a la carrera administrativa, al darse por terminada la confianza, concluye su vínculo con el Estado.
- 2.7 Ahora bien, en el caso del personal contratado permanente, no existe impedimento para que los mismos sean designados en un cargo de confianza; sin embargo, ya que en dicho caso no se ha previsto la reserva de plaza, estos únicamente podrán solicitar licencia sin goce de remuneraciones por motivos particulares hasta por un máximo de noventa (90) días calendarios, en un periodo no mayor de un año, para ejercer dicho cargo. Cumplido el tiempo máximo permitido, el servidor contratado permanente no puede solicitar nueva licencia hasta que transcurra doce (12) meses de trabajo efectivo, contados a partir del día de su reincorporación.
- 2.8 Por otra parte, considerando que el encargo² es la acción de desplazamiento mediante la cual se autoriza a un servidor de la carrera administrativa (nombrado) el desempeño de funciones de responsabilidad directiva compatible con niveles de carrera superiores, siendo de carácter temporal y excepcional dentro de la entidad, no resulta posible que un servidor contratado permanente sea pasible de esta acción, al ser exclusiva del personal nombrado.



¹ Artículo 77° del Reglamento de la Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, aprobado mediante Decreto Supremo N° 005-90-PCM, en concordancia con el numeral 3.1.1 del Manual Normativo de Personal N° 002-92-DNP, Desplazamiento de Personal, aprobado por Resolución Directoral N° 013-92-INAP-DNP.

² Artículo 82° del Reglamento de la Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, en concordancia con el numeral 3.6 del Manual Normativo de Personal N° 002-92-DNP, Desplazamiento de Personal.



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Gerencia de
Políticas de Gestión
del Servicio Civil

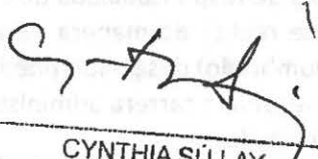


"Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la Lucha contra la Corrupción y la Impunidad"

III. Conclusiones

- 3.1 El límite de servidores de confianza en las entidades públicas ha sido abordado en el Informe Técnico N° 204-2018-SERVIR/GPGSC (disponible en www.servir.gob.pe), cuyo contenido ratificados; en ese sentido, nos remitimos a lo señalado en el mismo.
- 3.2 No existe impedimento para que el personal contratado permanente sean designados en un cargo de responsabilidad directiva o de confianza; sin embargo, ya que en dicho caso no se ha previsto la reserva de plaza, estos únicamente podrán solicitar licencia sin goce de remuneraciones por motivos particulares hasta por un máximo de noventa (90) días calendarios, en un periodo no mayor de un año, para ejercer dicho cargo. Cumplido el tiempo máximo permitido, el servidor contratado permanente no puede solicitar nueva licencia hasta que transcurra doce (12) meses de trabajo efectivo, contados a partir del día de su reincorporación.
- 3.3 Considerando que el encargo es una acción administrativa prevista para que los servidores de la carrera administrativa desempeñen temporal y excepcionalmente funciones de responsabilidad directiva compatible con niveles de carrera superiores, no resulta posible que un servidor contratado permanente sea pasible de dicha acción.

Atentamente,


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

