



PERÚ

Presidencia del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional del Servicio Civil

Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil

"Año del Buen Servicio al Ciudadano"

INFORME TÉCNICO N° 526 -2017-SERVIR/GPGSC

A : **JUAN CARLOS CORTÉS CARCELÉN**
 Presidente Ejecutivo

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

Asunto : Designación en cargos de confianza

Referencia : Oficio N° 010-2017-CG/CORECLL-AC.MDLP

Fecha : Lima, **02 JUN. 2017**



I. Objeto de la consulta

Mediante el documento de la referencia, la Jefa de la Comisión Auditora – Región Callao, de la Contraloría General de la República, consulta a SERVIR lo siguiente:

- i. ¿Qué condiciones y requisitos deben exigirse, para que personal de confianza bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 276 pase bajo el régimen laboral especial del Decreto Legislativo N° 1057, y si ello:
 - a) Obedece a una renuncia al vínculo laboral o una suspensión sin goce de haberes?
 - b) Permite el incremento en su remuneración del personal de confianza?
- ii. Dentro de una entidad, quiénes pueden ser designados como personal de confianza, qué requisitos o perfil deben de cumplir, y si esta característica debe estar señalada expresamente en sus instrumentos de gestión?
- iii. ¿Cuál es el porcentaje máximo para los periodos 2015 y 2016, que en una entidad puede tener como personal de confianza, y que universo debo considerar para ello, el total de servidores de una entidad sin importar su vínculo laboral, o solo de aquellos que figuran como Cuadro de Asignación de Personal?

II. Análisis

De las 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 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





"Año del Buen Servicio al Ciudadano"

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.

Del cumplimiento del perfil o requisitos en caso de designación

- 2.4 De conformidad con el literal d) del artículo 7° de la Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público, es un requisito para postular al empleo público reunir los requisitos y/o atributos propios de la plaza vacante.
- 2.5 Asimismo, el artículo 9° de la Ley Marco del Empleo Público dispone que 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.
- 2.6 El Manual Normativo de Clasificación de Cargos, aprobado por Resolución Suprema N° 013-75-PCM-INAP y modificado mediante Resoluciones Jefaturales N° 002-82, 005-85 y 073-88-INAP/DNR, establece los requisitos genéricos de cada uno de los tres (3) grupos ocupacionales establecidos en el Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público.

Con Resolución Jefatural N° 246-91-INAP/DNR, se aprueba el texto integrado y actualizado del Manual Normativo de Clasificación de Cargos de la Administración Pública, también denominado Clasificador de Cargos del INAP, el mismo que sigue vigente hasta que se implemente el Manual de Puestos Tipo (MPT)¹.

- 2.7 Mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 161-2013-SERVIR/GDSRH², se aprobó la Directiva N° 001-2013-SERVIR/GDSRH, "Formulación del Manual de Perfiles de Puestos (MPP)", la misma que entró en vigencia desde el 2 de enero de 2014³ hasta el 25 de marzo de 2016.

Así, en dicha fecha se publica la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 052-2016-SERVIR-PE que aprueba la Directiva N° 001-2016-SERVIR/GDSRH, "Normas para la gestión del proceso de diseño de puestos y formulación del Manual de Perfiles de Puestos – MPP" y deja sin efecto la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 161-2013-SERVIR-PE y la Directiva N° 001-2013-SERVIR/GDSRH, "Formulación del Manual de Perfiles de Puestos (MPP)" y sus anexos.



- 2.8 El Manual de Organización y Funciones (MOF) incluye los requisitos de cada puesto (por ejemplo, título profesional, colegiatura, habilitación vigente, entre otros supuestos), siendo aprobado según las necesidades, especialidades, funciones asignadas por Ley y criterios uniformes que cada entidad establece.

¹ Décima Tercera Disposición Complementaria Transitoria del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM.

² Publicada el 2 de octubre de 2013 en el Diario Oficial El Peruano.

³ Artículo 3° de la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 161-2013-SERVIR/GDSRH, que aprueba la Directiva N° 001-2013-SERVIR/GDSRH, "Formulación del Manual de Perfiles de Puestos (MPP)".



"Año del Buen Servicio al Ciudadano"

2.9 Los requisitos de cada puesto señalados en el MOF son los aplicables en los procesos de selección y en las acciones de desplazamiento del régimen del Decreto Legislativo N° 276, como designaciones y encargos, dado que estos están sujetos al cumplimiento del perfil o requisitos mínimos establecidos en dicho documento de gestión interna de la entidad.

2.10 Ahora bien, conforme al artículo 77° del Reglamento de la Carrera Administrativa, aprobado por Decreto Supremo N° 005-90-PCM, y al Manual Normativo de Personal N° 002-92-DNP "Desplazamiento de Personal", aprobado por Resolución Directoral N° 013-92-INAP-DNP⁴, la designación consiste en el desempeño de un cargo de responsabilidad directiva o de confianza por decisión de la autoridad competente en la misma o diferente entidad.

Si el designado es un servidor de carrera, se procede a la reserva de plaza dado que al término de la designación reasume funciones del grupo ocupacional y nivel de carrera que le corresponda en la entidad de origen. En caso de no pertenecer a la carrera, concluye su relación con el Estado.

2.11 De este modo, en mérito a la designación el servidor deja de desempeñar las funciones de su puesto de origen para asumir un cargo de responsabilidad directiva o de confianza en la misma o diferente entidad, ocupando una plaza vacante que cuenta con su correspondiente nivel remunerativo y un perfil o requisitos debidamente establecidos.

2.12 Por lo tanto, respecto al perfil para ocupar cargos en la Administración Pública mediante designación concluimos:

- i) Se debe seleccionar al personal que cumpla con los requisitos del cargo o puesto establecidos en los documentos de gestión de la entidad, bajo responsabilidad administrativa, civil o penal de quien promueva, ordene o permita el incumplimiento de las normas de acceso al empleo público.
- ii) El personal que ingresa a los cargos previstos en el CAP (incluidos los de confianza), sea por concurso público (contratación) o por designación, debe de cumplir con el perfil o con los requisitos mínimos establecidos en los documentos de gestión interna de la entidad.
- iii) No resulta válida la contratación o designación en un puesto o cargo (incluidos los de confianza) de quien no cuente con el perfil establecido, debido a que ello implicaría una contravención a los documentos de gestión que regulan los perfiles de puestos de la entidad.

De la posibilidad de contratar funcionarios, empleados de confianza y directivos bajo el régimen CAS

2.13 Tal como se ha indicado precedentemente, el acceso al servicio civil, indistintamente del régimen laboral al que se vincule el servidor (Decreto Legislativo N° 276, Decreto Legislativo N° 728 o Decreto Legislativo N° 1057 - CAS), se realiza necesariamente por concurso público de méritos, en condiciones de igualdad de oportunidades; salvo en el caso de puestos de confianza conforme a los documentos de gestión interna de la entidad, en los que no se

⁴ Numeral 3.1 del Manual Normativo de Personal N° 002-92-DNP "Desplazamiento de Personal", aprobado por Resolución Directoral N° 013-92-INAP-DNP.





PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Gerencia de
Políticas de Gestión
del Servicio Civil

“Año del Buen Servicio al Ciudadano”

requiere de dicho concurso, no obstante, la persona designada debe cumplir con el perfil mínimo del puesto.

- 2.14 Siendo así, el Decreto Legislativo N° 1057 y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 075-2008-PCM y modificado por Decreto Supremo N° 065-2011-PCM, establecen 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. El primer dispositivo citado, prescribe que el acceso a dicho régimen se realiza obligatoriamente mediante concurso público; en tanto, que el segundo, prevé el procedimiento que incluye diversas etapas para tal efecto: preparatoria, convocatoria, selección y finalmente de firma y suscripción del contrato.
- 2.15 Ahora bien, la única posibilidad de incorporación de personal al régimen CAS, sin concurso público, se encuentra prevista en la Primera Disposición Complementaria Final de la Ley N° 29849⁵ (que modificó el Decreto Legislativo N° 1057) y está referida al 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.

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.

- 2.16 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, debido a que en el régimen CAS no se ha establecido una escala remunerativa y dicha contratación está en función a la disponibilidad presupuestal y la necesidad del servicio.
- 2.17 En razón a ello, es posible que en el régimen CAS, la remuneración del personal antes indicado (funcionarios públicos, empleados de confianza y directivos superiores) sea superior a la establecida en el puesto primigenio del servidor (CAP); sin embargo, dicha remuneración debe responder a criterios objetivos (justificada) para su establecimiento.
- 2.18 Cabe precisar, que corresponde a cada entidad pública, efectuar la correspondiente clasificación y calificación de los cargos de confianza en atención a su estructura orgánica y

⁵ La Ley N° 29849 que establece la eliminación progresiva del Régimen Especial del Decreto Legislativo 1057 y otorga derechos laborales señala:

“(…) 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)





“Año del Buen Servicio al Ciudadano”

necesidades, a través de sus documentos de gestión interna. De igual forma, se debe respetar el porcentaje máximo que la Ley Marco del Empleo Público (artículo 4°, numeral 2) y 3) establece para dichas categorías, las cuales son:

- i) Hasta antes de la emisión del Decreto Supremo N° 084-2016-PCM⁶, el número de empleados de confianza no podía ser mayor al 5% de cargos ocupados en el CAP o CAP Provisional de cada entidad; es decir, los previstos ocupados y los previstos no ocupados.
- ii) A partir de la vigencia del Decreto Supremo N° 084-2016-PCM (artículo 2°), la determinación del 5% de empleados de confianza de la entidad a que se refiere la norma tiene como base de cálculo todos los puestos contenidos en el CAP o CAP Provisional, adicionando los puestos de servidores sujetos al régimen CAS, vinculados con la entidad al 10 de noviembre del 2016; y,
- iii) El personal directivo público no excederá del 10% del total de empleados de la entidad, del cual, como máximo una quinta parte puede ser de confianza. En ese sentido, el 20% del total de directivos pueden ser de confianza, y estos a su vez, se encuentran dentro del total de empleados de confianza de la entidad (5%).

El porcentaje máximo para el caso de directivos se determina en razón de las plazas contenidas en el CAP o CAP Provisional, sin considerar los puestos CAS, pues el Decreto Supremo N° 084-2016-PCM no ha variado dicha restricción.

- 2.19 Finalmente, respecto a la designación de servidor de carrera en cargo de confianza, bajo el régimen CAS, debemos citar lo señalado en el Informe Técnico N° 602-2015-SERVIR/GPGSC⁷, que concluye que los funcionarios del régimen del Decreto Legislativo N° 276 pueden ser contratados en la misma u otra entidad bajo el régimen CAS dentro de los términos señalados en la Primera Disposición Complementaria Final de la Ley N° 29849, para lo cual, debe de contarse con el asentimiento del servidor y reservársele su plaza de origen. Se entiende que dicha reserva, se efectuará por el tiempo que dure la designación a cuyo término, el servidor volverá a su plaza de origen.

III. Conclusiones

- 3.1 No es competencia de SERVIR, a través de una opinión técnico legal, hacer alusión a asuntos concretos, como el descrito en el documento de referencia, por lo que no puede emitir pronunciamiento alguno al respecto.
- 3.2 Los requisitos de cada puesto señalados en el Manual de Organización y Funciones (MOF) son los aplicables en los procesos de selección y en las acciones de desplazamiento del régimen del Decreto Legislativo N° 276, como designaciones y encargos, dado que estos

⁶ Decreto Supremo que precisa la designación y los límites de empleados de confianza en las entidades públicas, publicado el 10 de noviembre de 2016.

⁷ Disponible en www.servir.gob.pe





"Año del Buen Servicio al Ciudadano"

están sujetos al cumplimiento del perfil o requisitos mínimos establecidos en dicho documento de gestión interna de la entidad.

- 3.3 En mérito a la designación, el servidor deja de desempeñar las funciones de su puesto de origen para asumir un cargo de responsabilidad directiva o de confianza en la misma o diferente entidad, ocupando una plaza vacante que cuenta con su correspondiente nivel remunerativo y un perfil o requisitos debidamente establecidos.
- 3.4 Por ello, respecto al perfil para ocupar cargos mediante designación señalamos:
- i) Se debe seleccionar al personal que cumpla con los requisitos del cargo o puesto establecidos en los documentos de gestión de la entidad, bajo responsabilidad administrativa, civil o penal de quien promueva, ordene o permita el incumplimiento de las normas de acceso al empleo público.
 - ii) El personal que ingresa a los cargos previstos en el CAP (incluidos los de confianza), sea por concurso público (contratación) o por designación, debe de cumplir con el perfil o con los requisitos mínimos establecidos en los documentos de gestión interna de la entidad.
 - iii) No resulta válida la contratación o designación en un puesto o cargo (incluidos los de confianza) de quien no cuente con el perfil establecido, debido a que ello implicaría una contravención a los documentos de gestión que regulan los perfiles de puestos de la entidad.
- 3.5 La única posibilidad de incorporación de personal al régimen CAS, sin concurso público, se encuentra prevista en la Primera Disposición Complementaria Final de la Ley N° 29849 y está referida al 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), en tanto la plaza orgánica esté contenida en el CAP de la entidad. La remuneración de dicho personal sí puede ser superior a la establecida en el puesto primigenio del servidor (CAP), siempre que dicha remuneración responda a criterios objetivos (justificada) para su establecimiento.
- 3.6 Respecto a la designación de servidor de carrera en cargo de confianza, bajo el régimen CAS, debemos citar lo señalado en el Informe Técnico N° 602-2015-SERVIR/GPGSC, que concluye que los funcionarios del régimen del Decreto Legislativo N° 276 pueden ser contratados en la misma u otra entidad bajo el régimen CAS, para lo cual debe de contarse con el asentimiento del servidor y reservársele su plaza de origen. Se entiende que dicha reserva, se efectuará por el tiempo que dure la designación a cuyo término, el servidor volverá a su plaza de origen.
- 3.7 Corresponde a cada entidad pública, efectuar la correspondiente clasificación y calificación de los cargos de confianza en atención a su estructura orgánica y necesidades, a través de sus documentos de gestión interna, respetando, además el porcentaje máximo que la Ley Marco del Empleo Público (artículo 4°, numeral 2) y 3) establece para dichas categorías, las cuales son:





PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Gerencia de
Políticas de Gestión
del Servicio Civil

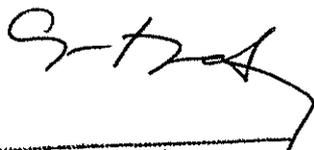
"Año del Buen Servicio al Ciudadano"

- i) Hasta antes de la emisión del Decreto Supremo N° 084-2016-PCM⁸, el número de empleados de confianza no podía ser mayor al 5% de cargos ocupados en el CAP o CAP Provisional de cada entidad; es decir, los previstos ocupados y los previstos no ocupados.
- ii) A partir de la vigencia del Decreto Supremo N° 084-2016-PCM (artículo 2°), la determinación del 5% de empleados de confianza de la entidad a que se refiere la norma tiene como base de cálculo todos los puestos contenidos en el CAP o CAP Provisional, adicionando los puestos de servidores sujetos al régimen CAS, vinculados con la entidad al 10 de noviembre del 2016; y,
- iii) El personal directivo público no excederá del 10% del total de empleados de la entidad, del cual, como máximo una quinta parte puede ser de confianza. En ese sentido, el 20% del total de directivos pueden ser de confianza, y estos a su vez, se encuentran dentro del total de empleados de confianza de la entidad (5%).

El porcentaje máximo para el caso de directivos se determina en razón de las plazas contenidas en el CAP o CAP Provisional, sin considerar los puestos CAS, pues el Decreto Supremo N° 084-2016-PCM no ha variado dicha restricción.

Lo expuesto es cuanto informo a su Despacho para los fines pertinentes, a cuyo efecto adjunto el proyecto de oficio respectivo.

Atentamente,



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

CSL/lfm

K:\8. Consultas y Opinión Técnica\02 Informes técnicos\2017.

⁸ Decreto Supremo que precisa la designación y los límites de empleados de confianza en las entidades públicas, publicado el 10 de noviembre de 2016.

