"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"
"Año de la Inversión para el Desarrollo Rural y la Seguridad Alimentaria"

INFORME TÉCNICO N° 414-2013-SERVIR/GPGSC

AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL
PRESIDENCIA EJECUTIVA
FECHA 28 MAY 2013 HORA 14:45
RECIBIDO
Firma.....

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

De : **MARIANA BALLÉN TALLADA**
Gerente de Políticas de Gestión del Servicio Civil

Asunto : Designación en cargo de confianza

Referencia : Oficio N° 014-2012-SUTUNAC

Fecha : Lima, 16 MAYO 2013

I. Objeto de la consulta

Mediante el documento de la referencia, el Secretario General del Sindicato Unitario de Trabajadores de la Universidad Nacional del Callao, solicita que SERVIR declare la nulidad de las resoluciones rectorales por las cuales se designó y ratificó, respectivamente, a una servidora del grupo ocupacional Auxiliar en un cargo de confianza de dicha universidad.

II. Análisis

Competencia de SERVIR

2.1 Las consultas que absuelve SERVIR son aquellas referidas al sentido y alcance de la normativa del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, respecto del cual es ente rector, **planteadas sobre temas genéricos y vinculados entre sí, sin hacer alusión a asuntos concretos o específicos**.

2.2 En dicho contexto, no corresponde a SERVIR, mediante una opinión técnica, declarar la nulidad de los actos administrativos emitidos por las entidades, **correspondiendo a éstas evaluar la validez de sus propios actos** conforme a lo indicado en la Ley N° 27444, Ley de Procedimiento Administrativo General.

Sobre la designación en cargos de confianza

2.3 En el régimen de carrera administrativa, el artículo 77 del Decreto Supremo N° 005-90-PCM establece que *"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; en este último caso se requiere del conocimiento previo de la entidad de origen y del consentimiento del servidor. Si el designado es un servidor de carrera, 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"*.

AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL V°B° M. BALLÉN GPGSC

2.4 En ese sentido, la designación es la acción administrativa 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 y no conlleva estabilidad**[1]. Así, el servidor de carrera designado para desempeñar un cargo de confianza, al término de la designación reasume las funciones del grupo ocupacional y nivel que le corresponde (para lo cual deberá reservarse su plaza de carrera); en cambio, de no pertenecer a la carrera, al darse por terminada la confianza, concluye su vínculo con el Estado.

2.5 Por lo tanto, la designación es una modalidad por la cual la persona ingresa a desempeñar un cargo directivo o de confianza en la Administración Pública, de manera estrictamente temporal, pues está sujeta a la decisión de la autoridad competente para disponer la remoción de dicha persona, sin que por ello ésta tenga derecho a continuar en dicho cargo o a una indemnización.

2.6 Ahora bien, tal como lo establece la normativa citada, la designación en cargo de confianza puede recaer sobre un servidor nombrado, pudiendo éste pertenecer a cualquiera de los grupos ocupacionales de carrera administrativa, sin embargo, **dicho servidor debe cumplir necesariamente con el perfil requerido para el cargo de confianza**.

Límite al número de empleados de confianza

2.7 Asimismo, cabe anotar que la Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público, establece límites respecto al porcentaje máximo de empleados de confianza que pueden existir en la entidad. Al respecto, el artículo 4 de dicha norma señala que los empleados de confianza **no pueden exceder del 5% de los servidores públicos** existentes en la entidad.

Sobre los requisitos para el acceso un cargo de confianza

2.8 Conforme a lo indicado en el Informe Legal N° 426-2010-SERVIR/GG-OAJ (disponible en: www.servir.gob.pe), el Decreto Supremo N° 043-2004-PCM, que aprueba los lineamientos y pautas para la elaboración y aprobación del Cuadro para Asignación de Personal (CAP) de las entidades de la Administración Pública, dispone en su artículo 9, que los cargos contenidos en el CAP deben ser clasificados y aprobados por la propia entidad.

Asimismo, el inciso b) del artículo 7 de la referida norma establece que las entidades deben realizar una adecuada clasificación y calificación de sus órganos y sus funciones, **así como de sus cargos y sus requisitos**, evaluando de forma permanente su actualización.

[1] 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.

AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL V°B° M. BALLEN GPGSC

De igual manera, los Manuales de Organización y Funciones (MOF) de las entidades generalmente incluyen los requisitos de cada cargo, el cual es aprobado según las necesidades, especialidades, funciones asignadas por ley y criterios uniformes que cada entidad establece.

2.9 Por lo tanto, corresponde a las entidades, en función a sus necesidades, mediante sus documentos de gestión interna (CAP, MOF, Clasificador de Cargos), **establecer los requisitos mínimos para el acceso a los cargos previstos en el CAP, incluidos aquellos cargos calificados de confianza**.

2.10 En ese sentido, las personas que ingresan a los cargos previstos en el CAP, por concurso público o por designación (en el caso de los empleados de confianza), **deben cumplir con dichos requisitos mínimos o perfil establecido en los documentos de gestión interna de la entidad**.

2.11 Finalmente, conviene precisar que de acuerdo con el Decreto Supremo N° 017-96-PCM, Procedimiento a seguir para la selección, contratación de personal y abertura de plazas en organismos públicos, en su artículo 2 literal c) señala que *"El proceso de selección, incluyendo el del personal que sea destinado para ocupar **cargos de confianza, debe considerar los requisitos de formación, capacitación, experiencia y/o título profesional que guarden relación directa con las funciones inherentes al cargo vacante que es materia de provisión**"*.

III. Conclusión

La designación es una modalidad por la cual la persona ingresa a desempeñar un cargo directivo o de confianza en la Administración Pública de manera temporal, debiendo aquella cumplir necesariamente con los requisitos mínimos o perfil previsto para el cargo, así como respetar el límite máximo establecido en el artículo 4 de la Ley N° 28175.

En ese sentido, el incumplimiento de dichas disposiciones genera la nulidad de la designación, empero, la misma no corresponde ser declarada por SERVIR, sino por cada entidad de acuerdo a lo establecido en la Ley N° 27444.

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

Atentamente,

MARIANA BALLEN TALLADA
Gerente de Políticas de Gestión del Servicio Civil
AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL

MBT/mro
D:/Documentos Servir/mrivera/2018/Informes/IT-Designación en cargo de confianza