

**PERÚ**Presidencia
del Consejo de MinistrosAutoridad Nacional
del Servicio CivilOficina
de Asesoría Jurídica

"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"
"Año de la Consolidación Económica y Social del Perú"

INFORME LEGAL N° 016 -2010-SERVIR/GG-OAJ**CARGO**

A : **BEATRIZ ROBLES CAHUAS**
Gerente de Políticas de Gestión de Recursos Humanos

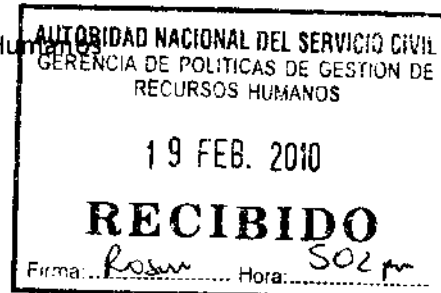
De : **MANUEL MESONES CASTELO**
Jefe de la Oficina de Asesoría Jurídica

Asunto : Opinión sobre cargos directivos

Referencia : Oficio N° 399 OGA-IPD-2009

Descriptor : a) Competencia de SERVIR
b) Configuración de los cargos de responsabilidad directiva

Fecha : Lima, **19 FEB 2010**



Tengo el agrado de dirigirme a usted, con relación al documento de la referencia, por el que la Dirección General de Administración del Instituto Peruano del Deporte solicita se precise la definición de "cargo de responsabilidad directiva".

Al respecto, cabe indicar lo siguiente:

I Antecedentes y base Legal

1.1. El artículo 53º del Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, dispone lo siguiente:

"Artículo 53.- La bonificación diferencial tiene por objeto:

- a) *Compensar a un servidor de carrera por el desempeño de un cargo que implique responsabilidad directiva; y,*
- b) *Compensar condiciones de trabajo excepcionales respecto del servicio común.*

Esta bonificación no es aplicable a funcionarios."

1.2 Por su parte, el Reglamento de dicha norma, aprobado mediante Decreto Supremo N° 005-90-PCM, establece en sus artículos 27º y 124º lo siguiente:

"Artículo 27.- Los cargos de responsabilidad directiva son compatibles con los niveles superiores de carrera de cada grupo ocupacional, según corresponda. Por el desempeño de dichos cargos, los servidores de carrera percibirán una bonificación diferencial. El respectivo cuadro de equivalencias será formulado y aprobado por el INAP.





PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Oficina
de Asesoría Jurídica

"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"

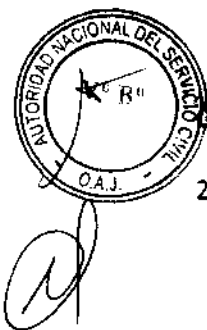
"Año de la Consolidación Económica y Social del Perú"

Artículo 124.- El servidor de carrera designado para desempeñar cargos de responsabilidad directiva, con más de cinco años en el ejercicio de dichos cargos, percibirá de modo permanente la bonificación diferencial a que se refiere el inciso a) del Art. 53 de la Ley al finalizar la designación. Adquieren derecho a la percepción permanente de una proporción de la referida bonificación diferencial quienes al término de la designación cuenten con más de tres (3) años en el ejercicio de cargos de responsabilidad directiva. La norma específica señalará los montos y la proporcionalidad de la percepción remunerativa a que se refiere el presente artículo."

II Análisis

Competencia de SERVIR

- 2.1. Las competencias de SERVIR para emitir opiniones en materia de servicio civil están contextualizadas en el marco de las políticas que en materia de gestión del empleo, acceso, 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 respectivas competencias se encuentra el constituirse en una instancia administrativa o consultiva previa a la adopción de decisiones individuales en 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 entre temas genéricos y vinculados entre sí**, sin hacer alusión a asuntos concretos o específicos. Por lo tanto, las conclusiones de la presente opinión no se encuentran vinculadas necesariamente a situación particular alguna.



Configuración de los cargos de responsabilidad directiva

- 2.5. En primer lugar, debemos indicar que no existe para el ámbito de la carrera administrativa alguna norma que, de manera específica, precise el concepto de la "responsabilidad directiva"¹. En ese sentido, la determinación de los alcances de dicho concepto debe ser construida, fundamentalmente, a partir de de las disposiciones generales existentes aplicables, y de una interpretación gramatical de la expresión.
- 2.7. La Ley Marco del Empleo Público prevé como una de las categorías del servidor público al "directivo superior", estableciendo que éste es "El que desarrolla funciones administrativas relativas a la dirección de un órgano programa o proyecto, la supervisión

¹ A diferencia de lo que ocurre en el régimen laboral de la actividad privada, donde el primer párrafo del artículo 43º de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral define al personal de dirección como "aquel que ejerce la representación general del empleador frente a otros trabajadores o a terceros, o que lo sustituye, o que comparte con aquellas funciones de administración y control o de cuya actividad y grado de responsabilidad depende el resultado de la actividad empresarial".



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Oficina
de Asesoría Jurídica

"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"
"Año de la Consolidación Económica y Social del Perú"

de empleados públicos, la elaboración de políticas de actuación administrativa y la colaboración en la formulación de políticas de gobierno."

2.8. De otro lado, según el Diccionario de la Real Academia Española, "*directivo*" significa "*que tiene facultad o virtud de dirigir*"; y "*dirigir*" significa "*gobernar, regir, dar las reglas para el manejo de una dependencia, empresa o pretensión*".

2.9. Así, puede identificarse que la "responsabilidad directiva" tiene dos enfoques complementarios entre sí:

- **Enfoque hacia el interior de la organización**, evidenciándose dicha función en el ejercicio de la facultad de dirección del empleador, es decir en la atribución de dirigir, ordenar y disponer el trabajo del personal a su cargo. Bajo dicha óptica, califican como personal de dirección aquellas personas que cuentan con personal a su cargo, y que en virtud del cargo asignado pueden disponer la planificación, organización y ejecución del trabajo asignado.
- **Enfoque hacia los administrados o usuarios de la organización**. Para determinar cuándo se está frente un cargo directivo desde el punto de vista del administrado o usuario, se puede tomar como referencia el ejercicio del poder de representación del empleador ante terceros, o la realización de funciones de administración y control o de cuya actividad y grado de responsabilidad depende el resultado de la actividad institucional.

2.10. En ese sentido, podemos advertir como elementos distintivos de un cargo de responsabilidad directiva los siguientes:

- Tener mando sobre todo o parte del personal de la organización, esto es, tener la capacidad y la obligación de dirigir un grupo humano, organizando, normando y supervisando el trabajo de sus integrantes.

Dicho poder debe ser formal, esto es, estructurado, derivar del hecho de ocupar cargos previstos en los instrumentos de gestión de la entidad.

- Ejercer la representación de la organización o ejercer la titularidad de una unidad orgánica determinada.
- Tener la capacidad de adoptar decisiones en el ámbito de su competencia.

Estas manifestaciones determinan en el funcionario o servidor la asunción de un elevado grado de compromiso y que, como tal, en el régimen del Decreto Legislativo N° 276 haya ameritado la previsión de una bonificación diferencial.

2.11. De otro lado, la responsabilidad directiva no está necesariamente ligada a la condición de empleado de confianza. Cargos de responsabilidad directiva pueden ser ocupados tanto por empleados de confianza como por empleados que no tengan esta condición.



**PERÚ**Presidencia
del Consejo de MinistrosAutoridad Nacional
del Servicio CivilOficina
de Asesoría Jurídica**"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"****"Año de la Consolidación Económica y Social del Perú"**

- 2.12. En igual línea, se puede también afirmar que no todos los empleados de confianza tienen responsabilidad directiva, sino sólo aquellos cuyos cargos involucren las condiciones referidas en el punto 2.10 del presente. Así, por ejemplo, cargos de confianza que signifiquen la prestación de servicios de asesoría o meramente consultivos, no revisten la indicada característica.

III Conclusión

- 3.1 De la revisión de la normativa no existe norma que contenga la definición del concepto de "responsabilidad directiva".
- 3.2 A partir de lo expuesto en el presente informe, es factible asumir que responsabilidad directiva implica la realización de actividades que conlleven el ejercicio de poder de dirección, expresado en la capacidad y la obligación de dirigir un grupo humano, en la obligación de ejercer la titularidad de una unidad orgánica determinada, y en la capacidad de adoptar decisiones en el ámbito de su competencia.

Lo expuesto es cuanto informo a su Despacho para los fines pertinentes, a cuyo efecto adjunto el proyecto de Oficio de respuesta respectivo para vuestra visación de encontrarlo conforme y trámite correspondiente ante la Presidencia Ejecutiva.

Atentamente,



MANUEL MESONES CASTELO
Jefe de la Oficina de Asesoría Jurídica
AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL

MMC/apv

D:/Mis doc/archivos 2010/informes legales (IL)/IL-Cargos directivos-IPD