



Fecha

INFORME TÉCNICO N° -2020-SERVIR-GPGSC

De : **CYNTHIA CHEENYI SÚ LAY**
Gerenta de Políticas de Gestión del Servicio Civil

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

Referencia : Oficio N° 035-2020-GOBIERNO REGIONAL ANCASH/CR

I. Objeto de la consulta

Mediante el documento de la referencia, el Consejero Regional del Gobierno Regional de Áncash consulta a SERVIR si es posible que un abogado pueda ser designado como Director Regional de Transportes y Comunicaciones, teniendo en consideración que el Manual de Organización y Funciones de la Entidad exige como requisito, entre otros, experiencia profesional en el campo de su competencia.

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.

Sobre el personal que constituye funcionario, empleado de confianza y directivo superior en los gobiernos regionales

2.1 Al respecto nos remitiremos al Informe Técnico N° 329-2019-SERVIR/GPGSC (disponible en www.servir.gob.pe) cuyo contenido recomendamos revisar para mayor detalle, el cual concluyó que:

"3.1. De acuerdo a la LMEP la condición de Funcionario Público está dirigida para aquellas personas que ocupan los puestos de mayor jerarquía en la entidad (por ejemplo, Titulares de organismos públicos).

3.2. Corresponde a cada entidad pública efectuar la correspondiente clasificación y calificación de los cargos de confianza en atención a su estructura orgánica y necesidades, observando los criterios generales contenidos en la LMEP, entre ellos, el porcentaje límite, es decir, el número de servidores de confianza no puede ser mayor al 5% de los servidores públicos existentes de la entidad, por lo que dicho porcentaje debe ser computado en función al total de servidores públicos previstos en el CAP vigente de la entidad, incluyendo al personal sujeto al régimen CAS que tenía la entidad a la fecha de publicación del Decreto Supremo N° 084-2016-PCM. La calificación de confianza no se aplica a puestos CAS sino a plazas del CAP.

3.3. De esta manera, y teniendo en consideración la naturaleza de las funciones establecidas en la Ley N° 27867, Ley Orgánica de Gobiernos Regionales, se advierte que el cargo de Director o Gerente de las Direcciones Sectoriales de los Gobiernos Regionales no se encuentra comprendido dentro de estos listados, por tanto las personas que ocupan dichos cargos no podrían ser considerados como funcionarios públicos, no obstante dada la naturaleza de sus funciones tendrían la condiciones de directivos superiores de acuerdo a la clasificación establecida por el artículo 4º de la LMEP."

2.2 De ahí, que si bien la Duodécima Disposición Transitoria, Complementaria y Final de la Ley N° 27867, Ley Orgánica de Gobiernos Regionales (en adelante LOGR), establece que los Directores Regionales son funcionarios de confianza, sin embargo ello no exime la obligación por parte de las entidades públicas de observar los límites establecidos para la contratación de personal de confianza.

2.3 De otro lado, en cuanto al requisito de que los Directores Regionales deben ser seleccionados mediante concurso público de méritos, debemos precisar que el cumplimiento de dicho requisito no enerva la calificación de cargo de confianza atribuido por la propia norma. Dicho de otro modo, el hecho de que un cargo de confianza sea sometido a concurso público, ello no determina que éste deje de ser de confianza¹.

¹ Sentencia N° 575-2011-PA/TC Fundamento 8.

Sobre el cumplimiento de requisitos para acceder a cargos en el Estado

- 2.4 El acceso a la función pública es un derecho que cualquier ciudadano podría ejercer, existen requisitos legalmente establecidos que se deben observar en mérito a lo dispuesto en el artículo 40 de la Constitución Política vigente². En el caso de los servidores sujetos al régimen del Decreto Legislativo N° 276, dichos requisitos los podemos encontrar en el artículo 7 de la Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público (LMEP)³. Si bien este artículo emplea el término «postular», el mismo debe entenderse en sentido amplio. Lo que significa que los requisitos contemplados en él son para acceder a puestos en el Estado indistintamente de la modalidad de vinculación.
- 2.5 Una de dichas exigencias es la contenida en el literal d), la cual demanda que las personas que van a ocupar un puesto en la administración pública reúnan los requisitos propios de la plaza vacante. Estos se encuentran contenidos en los instrumentos de gestión de cada entidad (MOF, Clasificador de cargos, etc.) y su observancia deviene en obligatoria.
- 2.6 Por lo que, las personas que ingresan a los cargos previstos en el CAP o CAP Provisional por concurso público o por designación (en el caso de empleados de confianza) deben cumplir con dichos requisitos mínimos o perfil establecido en los documentos de gestión interna de la entidad.

Siendo así, 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.

- 2.7 Sin perjuicio de ello, debe tenerse en consideración que el marco normativo del Decreto Legislativo N° 276, contempla la figura del encargo⁴ como una modalidad de desplazamiento que consiste en el desempeño de funciones de responsabilidad directiva compatible con niveles de carrera superiores al que tiene dicho servidor. Cabe agregar que normativamente se ha previsto se han previsto dos (2) clases de encargo: encargo de puesto y encargo de funciones.
- i) El encargo de puesto se deberá otorgar respetando el perfil o requisitos del puesto materia del encargo, previstos en los instrumentos de gestión de la entidad, dado que el

² Constitución Política del Perú de 1993

«Artículo 40.- La ley regula el ingreso a la carrera administrativa, y los derechos, deberes y responsabilidades de los servidores públicos. [...]»

³ Ley N° 28175 – Ley Marco del Empleo Público

«Artículo 7.- Requisitos para postular

Son requisitos para postular al empleo público:

a) Declaración de voluntad del postulante.

b) Tener hábiles sus derechos civiles y laborales.

c) No poseer antecedentes penales ni policiales, incompatibles con la clase de cargo.

d) Reunir los requisitos y/o atributos propios de la plaza vacante.

e) No contar con sentencia condenatoria consentida y/o ejecutoriada por alguno de los delitos previstos en 382, 383, 384, 387, 388, 389, 393, 393-A, 394, 395, 396, 397, 397-A, 398, 399, 400 y 401 del Código Penal y los delitos previstos en los artículos 1, 2 y 3 del Decreto Legislativo 1106, o sanción administrativa que acarree inhabilitación, inscritas en el Registro Nacional de Sanciones contra Servidores Civiles.

f) Los demás que se señale para cada concurso.» (Énfasis agregado)

⁴ De acuerdo con el artículo 82° del Reglamento del Decreto Legislativo N° 276, aprobado por Decreto Supremo N° 005-90-PCM, concordante con el numeral 3.6 del Manual Normativo de Personal N° 002-92-DNP "Desplazamiento de Personal", aprobado por Resolución Directoral No 013-92-INAP-DNP.

servidor de carrera deja de desempeñar su puesto originario para avocarse o asumir un puesto vacante con funciones de responsabilidad directiva dentro de la entidad, debido a que el titular se encuentra ausente de manera permanente.

- ii) El encargo de funciones se ejerce, es decir, consiste en el desempeño de funciones de responsabilidad directiva en adición a las funciones propias del puesto originario; en consecuencia, es posible que el servidor de carrera no cumpla con el perfil o requisitos mínimos estipulados en los instrumentos de gestión de la entidad para el puesto materia del encargo, dado que sí reúne el perfil o requisitos del puesto originario.

2.8 Los requisitos de cada puesto señalados en el MOF o en el Clasificador de Cargos son los aplicables en los procesos de selección y en las acciones de desplazamiento del régimen del Decreto Legislativo N° 276, dado que éstos están sujetos al cumplimiento del perfil o requisitos mínimos establecidos en dicho instrumento de gestión de la entidad, el cual es aprobado según las necesidades, especialidades, funciones asignadas por ley y criterios uniformes que cada entidad establece.

2.9 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 encontrara 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.

La metodología aplica para todos los puestos de la entidad, incluidos los de confianza o de libre designación o remoción, con excepción del perfil de los funcionarios en los que únicamente se registra la identificación del puesto, misión, funciones y aquellos requisitos que hayan sido establecidos por Ley.

2.10 De ahí que, las oficinas de recursos humanos elaborarán los perfiles de puesto de la entidad, 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. Dicha metodología establece que en los casos en que por norma con rango de ley, reglamentaria u otra emitida por algún ente rector, se establezcan determinadas funciones, requisitos o aspectos generales para puestos específicos, estos aspectos deberán ser considerados para la elaboración del perfil de puesto y aplicar la metodología correspondiente en el presente anexo y haciendo referencia a la norma utilizada.

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. Corresponde a cada entidad pública efectuar la correspondiente clasificación y calificación de los cargos de confianza en atención a su estructura orgánica y necesidades, observando los criterios generales contenidos en la LMEP, entre ellos, el porcentaje límite, es decir, el número de servidores de confianza no puede ser mayor al 5% de los servidores públicos existentes de la entidad, por lo que dicho porcentaje debe ser computado en función al total de servidores públicos previstos en el CAP vigente de la entidad, incluyendo al personal sujeto al régimen CAS que tenía la entidad a la fecha de publicación del Decreto Supremo N° 084-2016-PCM. La calificación de confianza no se aplica a puestos CAS sino a plazas del CAP.
- 3.3. Los requisitos de cada puesto señalados en el MOF o en el Clasificador de Cargos son los aplicables en los procesos de selección y en las acciones de desplazamiento del régimen del Decreto Legislativo N° 276, dado que éstos están sujetos al cumplimiento del perfil o requisitos mínimos establecidos en dicho instrumento de gestión de la entidad, el cual es aprobado según las necesidades, especialidades, funciones asignadas por ley y criterios uniformes que cada entidad establece.
- 3.4. 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.
- 3.5. 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.
- 3.6. Sin perjuicio, cabe indicar que las entidades establecen el perfil de cada puesto dentro de su organización en los instrumentos de gestión interna, por lo que deben evaluar permanentemente sus necesidades de personal para mantenerlos actualizados. Para lo cual deberán seguir 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".

Atentamente,

DOCUMENTO FIRMADO DIGITALMENTE

CYNTHIA CHEENYI SÚ LAY

Gerenta de Políticas de Gestión del Servicio Civil
AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL

CSL/abs/ktc
K:\8. Consultas y Opinión Técnica\02 Informes técnicos\2020

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <http://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR> e ingresando la siguiente clave: 6KLJQUK