



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 del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Fecha

INFORME TÉCNICO N° -XXXX-SERVIR-GPGSC

Para : **BRATZO BENJAMÍN BARTRA IBAZETA**
Gerente de Políticas de Gestión del Servicio Civil

De : **MARÍA EUGENIA DEL CARMEN CERNA GARCÍA DE ORSOS**
Ejecutiva de Soporte y Orientación Legal

Asunto : Sobre el cumplimiento del perfil de puesto para el ingreso a la
Administración Pública

Referencia : Oficio N° 407 -2021-MIDAGRI-PEBDICP-DE

I. Objeto de la consulta

Mediante el documento de la referencia, el Director Ejecutivo del Proyecto Especial Binacional de Desarrollo Integral de la Cuenca del Río Putumayo consulta a SERVIR si corresponde dar por concluido el vínculo laboral de los servidores que - documentariamente- no acreditan el cumplimiento del perfil de puesto que ocupan y, si pueden contratar personal para ocupar dichas plazas.

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.



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 del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Sobre el cumplimiento de requisitos para el acceso al empleo público

- 2.4 Al respecto, de conformidad con lo señalado en el artículo 7 de la Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público (en adelante LMEP), es un requisito para acceder al empleo público reunir los requisitos y/o atributos propios de la plaza vacante¹.
- 2.5 En ese sentido, la entidad establece los requisitos de las plazas o puestos en la entidad de acuerdo a los instrumentos de gestión de la misma (por ejemplo, el Reglamento de Organización y Funciones - ROF, Manual de Organización y Funciones - MOF y el Cuadro de Asignación de Personal - CAP). 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.
- No obstante, si bien en un determinado momento la entidad requirió ciertas características profesionales para un puesto (experiencia, formación académica, etc); las mismas que fueron plasmadas en el instrumento de gestión correspondiente, no resultaría válido sostener que estas adquieren la calidad de inmodificables pues la necesidad de servicio de la entidad puede variar con el paso del tiempo.
- 2.6 Siendo así, las entidades públicas en función de sus necesidades se encuentran facultadas para modificar sus instrumentos de gestión (MOF, Clasificador de Cargos u otros) los requisitos mínimos para el acceso a los cargos previstos en el CAP, incluidos aquellos cargos calificados como confianza. Para tal efecto, deberán observar los lineamientos establecidos por la "Guía metodológica para el Diseño de Perfiles de Puestos para entidades públicas, aplicable a regímenes distintos a la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil", aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 313-2017-SERVIR/PE² (en adelante la Guía Metodológica), la cual establece las pautas metodológicas que deben seguir para la elaboración de los perfiles de puestos (ya sean nuevos o actualicen de los ya existentes) en los regímenes del Decretos Legislativos N° 276, 728 y 1057.
- 2.7 De esta manera, las personas que ingresan a los cargos previstos en el CAP, ya sea por concurso público o por designación deben cumplir con dichos requisitos mínimos o perfil de puesto establecido previamente en los documentos de gestión interna de la entidad.
- 2.8 De ahí que la consecuencia frente al incumplimiento de las disposiciones antes mencionadas está prevista en el artículo 9 de la LMEP, según el cual, 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.

¹ Inciso d) del artículo 7 de la Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público.

² Dicha Guía Metodológica fue aprobada de acuerdo a las disposiciones establecidas en la Directiva N° 004-2017-SERVIR/GDSRH "Normas para la gestión del proceso de diseño de puestos y formulación del Manual de Perfiles A de Puestos - MPP", la misma que dejó sin efecto la Directiva N° 001-2016-SERVIR/PE aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 052-2016-SERVIR/PE



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 del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

- 2.9 Finalmente, cabe resaltar que el numeral 8.1 del artículo 8 de la Ley N° 31365 autoriza la contratación para el reemplazo por cese, para la suplencia temporal de los servidores del Sector Público, o para el ascenso o promoción del personal, en tanto se implemente la Ley 30057, Ley del Servicio Civil, en los casos que corresponda. Para el ingreso de dicho personal se debe seguir las reglas establecidas en el artículo 8 de la citada ley.

III. Conclusiones

- 3.1 Las entidades del Sector Público establecen los requisitos de las plazas o puestos en la entidad de acuerdo a los instrumentos de gestión (CAP, MOF, Clasificador de Cargos), debiendo 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. De esta forma, las personas que ingresan a los cargos previstos en el CAP, ya sea por concurso público o por designación deben cumplir con dichos requisitos mínimos o perfil establecido previamente en los documentos de gestión interna de la entidad.
- 3.2 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.
- 3.3 El numeral 8.1 del artículo 8 de la Ley N° 31365 autoriza la contratación para el reemplazo por cese, para la suplencia temporal de los servidores del Sector Público, o para el ascenso o promoción del personal, en tanto se implemente la Ley 30057, Ley del Servicio Civil, en los casos que corresponda. Para el ingreso de dicho personal se debe seguir las reglas establecidas en el artículo 8 de la citada ley.

Atentamente,

DOCUMENTO FIRMADO DIGITALMENTE

MARÍA EUGENIA DEL CARMEN CERNA GARCÍA DE ORSOS
Ejecutiva de Soporte y Orientación Legal
AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL

BBBI/meccco/ccg

K:\8. Consultas y Opinión Técnica\02 Informes técnicos\2021

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: **BDXM4NI**