Fecha

INFORME TÉCNICO N° -2022-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 : a) Sobre el cumplimiento de requisitos para el acceso al empleo público
b) Sobre el Clasificador de Cargos como instrumento de referencia para la designación en cargos de confianza
c) Sobre la posibilidad de modificar el Manual de Organización y Funciones – MOF
d) De la atribución supervisora de la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR

Referencia : Documento con registro Nº 0001381-2022

I. Objeto de la consulta:

Mediante el documento de la referencia, se consulta a SERVIR sobre el cumplimiento o no de los requisitos en un determinado cargo de confianza; sobre los requisitos establecidos en el clasificador de cargos y la posibilidad de modificar el Manual de Organización y Funciones en virtud de la Directiva N° 004-2017-SERVIR/GDSRH.

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.

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: **OP2IYZN**

Delimitación del informe

2.4 De lo anterior, se colige que no corresponde a SERVIR, a través de una opinión técnica emitir pronunciamiento sobre la situación concreta descrita en el documento de la referencia. Por ello, el presente informe examina las nociones generales a considerar en cada caso en concreto.

Sobre el cumplimiento de requisitos para el acceso al empleo público

2.5 De conformidad con el literal d) del artículo 7 de la Ley Nº 28175 – Ley Marco del Empleo Público (en adelante, LMEP) es un requisito para postular al empleo público reunir los requisitos y/o atributos propios de la plaza vacante.

2.6 Para tales efectos, la entidad establece los requisitos de las plazas o puestos de acuerdo a sus instrumentos de gestión interna, tales como: el Clasificador de Cargos, Manual de Organización y Funciones (MOF), entre otros, debiendo realizar una adecuada clasificación y calificación de sus órganos, cargos y respectivas funciones, evaluando de forma permanente su actualización.

2.7 De lo señalado, podemos afirmar que son las entidades públicas, en función a sus necesidades, las que establecen los requisitos mínimos para el acceso a los cargos y puestos (incluidos aquellos cargos calificados como de confianza). Siendo así, las personas que ingresan a la administración pública, ya sea por concurso público o por designación deben cumplir con los requisitos mínimos o perfil establecido en los documentos de gestión interna de la entidad.

2.8 Asimismo, corresponde señalar que la consecuencia frente al incumplimiento de las disposiciones antes mencionadas se encuentra 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.

2.9 Finalmente, debemos señalar que es responsabilidad de la propia entidad verificar el cumplimiento de los requisitos del perfil de puesto del personal que se pretenda contratar.

Sobre el Clasificador de Cargos como instrumento de referencia para la designación en cargos de confianza

2.10 Sobre este tema nos remitiremos al Informe Técnico N° 1922-2019- SERVIR/GPGSC, cuyo contenido ratificamos y recomendamos revisar con mayor detalle, en el que se concluyó lo siguiente:

> *"3.1 El Clasificador de Cargos es una herramienta técnica de trabajo cuyo objetivo es lograr el ordenamiento racional de los cargos distinguiéndolos, jerarquizándolos y estableciendo sus requisitos mínimos a fin de facilitar la ejecución de los procesos del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos y la gestión institucional en general.*

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: **OP2IYZN**

3.2 El Manual de Organización y Funciones es un instrumento de gestión orientado a describir las funciones específicas de cada cargo o puesto de trabajo, desarrollándolas a partir de la estructura orgánica y funciones establecidas en el Reglamento de Organización y Funciones, según los requisitos mínimos establecidos en el Clasificador de Cargos.

3.3 A partir del 2 de enero de 2014 no es factible modificar o aprobar Manuales de Organización y Funciones. La Directiva 004-2017-SERVIR/GDSRH habilita a las entidades a elaborar perfiles nuevos e incorporarlos en dicho instrumento solo en determinados supuestos.

3.4 Entre el Manual de Organización y Funciones y el Clasificador de Cargos debe existir consistencia y coherencia. De no ser así, estando a que a la fecha no es posible modificar los MOF, primarán los requisitos establecidos en el Clasificador de Cargos sobre aquellos contenidos en el MOF."

Sobre la posibilidad de modificar el Manual de Organización y Funciones – MOF

2.11 Al respecto, SERVIR ha tenido oportunidad de emitir opinión técnica en el Informe Técnico Nº 886-2018-SERVIR/GPGSC, cuyo contenido recomendamos revisar para mayor detalle, en el que se concluyó lo siguiente:

"3.1 En virtud de lo dispuesto en la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 161-2013-SERVIR-PE, que aprobó la Directiva N° 001-2013-SERVIR/GDSRH, no es posible modificar el MOF aplicando la Directiva Nº 001-95-INAP/DNR, "Normas para la formulación del Manual de Organización y Funciones (MOF)", aprobada por Resolución Jefatural Nº 095-95-INAP/DNR. En tal sentido, estos instrumentos de gestión se mantendrán vigentes, en tanto no se dé la aprobación del Manual de Perfil de Puestos como resultado del proceso de tránsito al nuevo régimen de la Ley del Servicio Civil.

3.2 Desde el 02 de enero de 2014, solo era posible modificar la descripción de los puestos contenidos en el MOF en caso las entidades públicas realizaran procesos de selección y utilizaran la metodología aprobada para la formulación de los perfiles de los puestos a convocar, conforme se indica en el artículo segundo de la Resolución de Presidencia Ejecutiva Nº 161-2013-SERVIR/PE y en el numeral 6.1 de la Directiva N° 001-2013-SERVIR/GDSRH, precisados por el comunicado publicado en el Diario Oficial "El Peruano" con fecha 07 de marzo de 2014.

3.3 Actualmente, la Directiva N° 004-2017-SERVIR/GDSRH en su artículo 20° faculta a las entidades públicas a elaborar perfiles de puestos en los supuestos ahí mencionados. Siendo éstos los únicos casos en que es posible modificar la descripción de los puestos contenidos en el MOF.

3.4 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

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: **OP2IYZN**

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 en los documentos de gestión interna de la entidad.

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."

(El subrayado es nuestro)

2.12 De acuerdo con el citado informe, actualmente, las entidades no cuentan con base legal para elaborar o modificar su MOF; no obstante, para poder seguir gestionando, SERVIR aprobó 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" mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva Nº 312-2017-SERVIR/GDSRH, en la cual se establece los supuestos para elaboración de perfiles de puestos no contenidos en el MPP[1].

2.13 En ese sentido, las entidades pueden elaborar perfiles de puestos para regímenes laborales distintos a la Ley Nº 30057, es decir, regímenes del Decreto Legislativo Nº 276, Nº 728 y Nº 1057, en tanto se encuentren en uno de los supuestos señalados en el artículo 20 de la Directiva N° 004-2017-SERVIR/GDSRH, para lo cual deberán utilizar el Anexo Nº 01 "Guía metodológica para el Diseño de Perfiles de Puestos para entidades Públicas, aplicable

[1] ***Artículo 20º.- Supuestos para elaboración de perfiles de puestos no contenidos en el MPP***
Procede la elaboración de perfiles de puestos conforme a lo establecido en este capítulo y el Anexo Nº 1 "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" de la presente directiva, en los siguientes supuestos:
a) Entidades públicas que no cuentan con resolución de inicio del proceso de implementación para el nuevo régimen:
i. Para contratar a servidores bajo los regímenes regulados por los Decretos Legislativos Nº 276, 728 y 1057.
ii. Las entidades públicas que cuentan con un Manual de Organización y Funciones y que aprueben o modifiquen su ROF/MOP o su CAP Provisional, respecto a aquellos cargos comprendidos en la respectiva adecuación estructural.
b) Entidades públicas que cuentan con resolución de inicio del proceso de implementación y aún no cuentan con Cuadro de Puestos de la Entidad – CPE aprobado:
i. Para contratar únicamente a servidores bajo el régimen regulado por los Decretos Legislativos Nº 728 y 1057.
ii. Para contratar funcionarios o servidores civiles de confianza en los regímenes de los Decretos Legislativos Nº 276 y 728, de conformidad con la excepción contenida en el numeral iii. del literal a) de la Segunda Disposición Complementaria Final del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, aprobado por el Decreto Supremo Nº 040-2014-PCM, en caso resulte necesario hacer cambios en la descripción del puesto correspondiente.
iii. Las entidades públicas que cuentan con un Manual de Organización y Funciones y que aprueben o modifiquen su ROF/MOP o su CAP Provisional, respecto a aquellos cargos comprendidos en la respectiva adecuación estructural.
c) Entidades públicas que cuentan con resolución de inicio del proceso de implementación, con el CPE aprobado y aún no cuentan con resolución de culminación del proceso de implementación:
i. Para contratar únicamente a servidores bajo el régimen regulado por el Decreto Legislativo Nº 1057.
ii. Para contratar funcionarios o servidores civiles de confianza en los regímenes de los Decretos Legislativos Nº 276 y 728, de conformidad con la excepción contenida en el numeral iii. del literal a) de la Segunda Disposición Complementaria Final del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, aprobado por el Decreto Supremo Nº 040-2014-PCM, en caso resulte necesario hacer cambios en la descripción del puesto correspondiente.
d) *Para el caso de entidades que se encuentren exceptuadas de las prohibiciones de ingreso, nombramiento, designación y contratación establecidos en la Ley anual de presupuesto del sector público u otra norma nacional con rango de Ley, están obligadas a elaborar perfiles para sus procesos de incorporación.*

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: **OP2IYZN**

a regímenes distintos a la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil", contenido en la Directiva antes mencionada.

De la atribución supervisora de la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR

2.14 Finalmente, es preciso señalar que de acuerdo al artículo 11 del Decreto Legislativo Nº 1023, que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, una de las atribuciones que ejerce SERVIR es la atribución supervisora, la misma que se encuentra a cargo de la Gerencia de Desarrollo del Sistema de Recursos Humanos.

2.15 En virtud de ello, ante el incumplimiento de las normas del Sistema de Gestión de Recursos Humanos por parte de la entidad, una persona puede presentar una denuncia ante el área de supervisión de la citada gerencia[2], sin perjuicio de la responsabilidad administrativa, civil y/o penal que pudiera existir.

III. Conclusiones

3.1 Las entidades públicas, en función a sus necesidades, establecen los requisitos mínimos para el acceso a los cargos y puestos (incluidos aquellos cargos calificados como de confianza). Siendo así, las personas que ingresan a la administración pública, ya sea por concurso público o por designación deben cumplir con los requisitos mínimos o perfil establecido en los documentos de gestión interna de la entidad. Asimismo, es responsabilidad de la propia entidad verificar el cumplimiento de los requisitos del perfil de puesto del personal que se pretenda contratar.

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 Sobre el Clasificador de Cargos como instrumento de referencia para la designación en cargos de confianza, nos remitimos al Informe Técnico N° 1922-2019- SERVIR/GPGSC, cuyo recomendamos revisar para mayor detalle.

3.4 En cuanto a la posibilidad de modificar el Manual de Organización y Funciones (MOF) de la entidad, SERVIR ha tenido oportunidad de emitir pronunciamiento mediante el Informe Técnico Nº 886-2018-SERVIR/GPGSC, por lo que nos remitimos a este y lo ratificamos.

3.5 Las entidades pueden elaborar perfiles de puestos para regímenes distintos a la Ley Nº 30057, es decir, regímenes del Decreto Legislativo Nº 276, Nº 728 y Nº 1057, en tanto se encuentren en uno de los supuestos señalados en el artículo 20 de la Directiva Nº 004-2017-

[2] La denuncia puede ser presentada por escrito, dirigida a la Gerencia de Desarrollo del Sistema de Recursos Humanos de SERVIR en mesa de partes; o, por medio virtual, mediante el correo electrónico supervision@servir.gob.pe
Para mayor detalle, se recomienda revisar la Directiva "Normas para el procedimiento de atención de denuncias y actuación de oficio en el marco de la atribución supervisora de la Autoridad Nacional del Servicio Civil", aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva Nº 000078-2020-SERVIR/PE.

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: **OP2IYZN**

SERVIR/GDSRH, para lo cual deberán utilizar el Anexo Nº 01 "Guía metodológica para el Diseño de Perfiles de Puestos para entidades Públicas, aplicable a regímenes distintos a la Ley Nº 30057, Ley del Servicio Civil", contenido en la Directiva antes mencionada.

3.6 Finalmente, ante el incumplimiento de las normas del Sistema de Gestión de Recursos Humanos por parte de la entidad, una persona puede presentar una denuncia ante el área de supervisión de la citada Gerencia de Desarrollo del Sistema de Recursos Humanos, sin perjuicio de la responsabilidad administrativa, civil y/o penal que pudiera existir.

Atentamente,

DOCUMENTO FIRMADO DIGITALMENTE

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

BBBI/meccgo/kah
K:\8. Consultas y Opinión Técnica\02 Informes técnicos\2022

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: **OP2IYZN**