



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 los requisitos para ocupar cargos en la Administración Pública
b) Aplicación del Manual de Perfiles de Puestos (MPT) a cargos bajo regímenes distintos al Régimen del Servicio Civil
c) Sobre los contratos de locación de servicios en la Administración Pública

Referencia : Oficio N° 111-2022-0300-OCI/MSI

I. Objeto de la consulta:

Mediante el documento de la referencia, el Jefe del Órgano de Control Institucional de la Municipalidad de San Isidro realiza a SERVIR las siguientes consultas:

- ¿El perfil del Sereno Municipal (CO1010112) del Manual de Puestos Tipo, aprobado mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 063-2016-SERVIR-PE del 12 de abril de 2016, es de observancia obligatoria como requisitos mínimos en la elaboración de los perfiles de puesto de los concursos de Contratación Administrativa de Servicios (CAS) de Serenos Municipales? O ¿Solo es exigible que el perfil de la contratación CAS cumpla con los requisitos mínimos o perfil establecido en los documentos de gestión interna (CAP, MOF, Clasificador de Cargos)?
- ¿El perfil del Sereno Municipal (CO1010112) del Manual de Puestos Tipo, aprobado mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 063-2016-SERVIR-PE del 12 de abril de 2016, es válido para otros regímenes laborales o modalidades de contratación (Servicios de Locación)?

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.

Sobre los requisitos para ocupar cargos en la Administración Pública

- 2.4 De conformidad con el literal d) del artículo 7 de la LMEP es un requisito para postular al empleo público reunir los requisitos y/o atributos propios de la plaza vacante.
- 2.5 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.
- 2.6 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.
- 2.7 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.
- 2.8 Por otro lado, debemos indicar que los puestos bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 1057 no se ubican en el Cuadro de Asignación de Personal (CAP) de la entidad; no obstante, es posible que las funciones que se detallen como responsabilidad de aquel puesto CAS puedan ser equivalentes a las de una plaza del Cuadro de Asignación de Personal (CAP) de la entidad.
- 2.9 Siendo así, para la contratación de un servidor bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 1057, este debe cumplir con el perfil del puesto establecido en los términos de referencia del concurso público, el cual es elaborado por la respectiva área usuaria en función a la necesidad del servicio institucional.
- 2.10 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.

Aplicación del Manual de Perfiles de Puestos (MPT) a cargos bajo regímenes distintos al Régimen del Servicio Civil

- 2.11 Al respecto, SERVIR ha tenido oportunidad de emitir opinión en el [Informe Técnico N° 000677-2020-SERVIR-GPGSC](#), cuyo contenido recomendamos revisar para mayor detalle, en el que se concluyó lo siguiente:

“3.1 Debido a su naturaleza, la aplicación del MPT se delimita exclusivamente a los puestos bajo el nuevo Régimen del Servicio Civil. No es posible extender sus alcances a puestos de otros regímenes, como los regulados por los Decretos Legislativos N° 276, 728 o 1057.

3.2 Las entidades no cuentan con habilitación legal para usar el MPT así como el Catálogo de Puestos Tipo a efectos de comparar el cumplimiento de requisitos en puestos sujetos a los regímenes regulados por los Decretos Legislativos N° 276, 728 o 1057. Ello deberá realizarse con el Manual de Organización y Funciones (MOF) de la entidad o su Clasificador de Cargos.”

2.12 En ese sentido, en atención a la consulta planteada, nos remitimos al citado informe técnico, el cual ratificamos en todos sus extremos.

Sobre los contratos de locación de servicios en la Administración Pública

2.13 Las personas que brindan servicios al Estado bajo la modalidad de servicios no personales, es decir como locadores de servicios, no están subordinados al Estado sino que prestan sus servicios bajo las reglas del Código Civil ¹ y sus normas complementarias, asimismo, su contratación se efectúa para realizar labores no subordinadas, de manera autónoma por un tiempo determinado a cambio de una retribución, sin que ello implique en modo alguno una vinculación de carácter laboral o estatutaria con el Estado, es decir, se trata de un contrato distinto a los contratos laborales, los cuales sí contemplan beneficios para los trabajadores por existir un vínculo laboral.

2.14 Así, las personas que brindan servicios a la Administración Pública bajo las reglas del artículo 1764 del Código Civil prestan sus servicios a éste de manera independiente por un determinado tiempo a cambio de una retribución, sin que ello implique una vinculación y reconocimiento de derechos de naturaleza laboral o estatutaria con el mismo; precisando que no existe base legal que permita reconocer derechos laborales por las actividades de carácter civil.

2.15 En ese sentido, a los locadores de servicios, en su condición de prestadores de servicios autónomos, se rigen únicamente por el marco normativo del código civil no siendo factible extenderles las disposiciones exclusivas de los regímenes laborales del Estado (como los son los regímenes de los Decretos Legislativos N° 276, 728 y 1057).

2.16 Finalmente, SERVIR no tiene competencia para emitir pronunciamiento sobre las relaciones de naturaleza civil que se den en la Administración Pública dado que sólo es competente para interpretar las normas pertinentes al Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos del Estado, en su calidad de ente rector del referido sistema.

¹ Artículos: 1756, literal a), 1764, 1765, 1766, 1767, 1768, 1769, 1770.



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"

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 Cabe indicar que, para la contratación bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 1057, el servidor debe cumplir con el perfil del puesto establecido en los términos de referencia del concurso público, el cual es elaborado por la respectiva área usuaria en función a la necesidad del servicio institucional.
- 3.4 Respecto a la aplicación del Manual de Perfiles de Puestos (MPT) a cargos bajo regímenes distintos al Régimen del Servicio Civil, nos remitimos al [Informe Técnico N° 000677-2020-SERVIR-GPGSC](#), el cual ratificamos en todos sus extremos.
- 3.5 Las personas que brindan servicios al Estado como locadores de servicio, no están subordinados al Estado, sino que prestan sus servicios bajo las reglas del Código Civil y sus normas complementarias cuya contratación se efectúa para realizar labores no subordinadas, de manera autónoma por un tiempo determinado a cambio de una retribución, sin que ello implique una vinculación y reconocimiento de naturaleza laboral o estatutaria con el mismo.
- 3.6 Finalmente, SERVIR no tiene competencia para emitir pronunciamiento sobre las relaciones de naturaleza civil que se den en la Administración Pública dado que sólo es competente para interpretar las normas pertinentes al Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos del Estado, en su calidad de ente rector del referido sistema.

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: OHGVPH