



Lima,

INFORME TÉCNICO N° -2024-SERVIR-GPGSC

A : **JUAN BALTAZAR DEDIOS VARGAS**
Gerente de Políticas de Gestión del Servicio Civil

De : **GLADYS GABRIELA CUSIMAYTA LOBO**
Ejecutiva de Soporte y Orientación Legal

Asunto : a) Sobre la condición del servidor de confianza
b) Sobre la posibilidad de convocar a concurso público puestos de servidores de confianza bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 1057 en entidades del gobierno local

Referencia : Oficio N° 013-2022-SGRH-GAF/MDA

I. Objeto de la consulta

Mediante el documento de la referencia, el Subgerente de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Ancón consulta a SERVIR lo siguiente:

¿Se puede convocar a concurso público puestos de servidores de confianza bajo los alcances del Decreto Legislativo N° 1057, precisándose que el concurso sería con la finalidad de no exceder el tope de servidores de confianza (5% del total de puestos de la entidad), considerando que la entidad cuenta con el presupuesto de gasto correspondiente para los referidos puestos?

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 es parte de sus competencias el constituirse en una instancia administrativa o consultiva previa a la adopción de decisiones individuales que adopte cada entidad, máxime cuando las oficinas de recursos humanos de las entidades o empresas del Estado, o las que hagan sus veces, son parte del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos y constituyen el nivel descentralizado responsable de implementar las normas, principios, métodos, procedimientos y técnicas del Sistema¹.
- 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 (en adelante SAGRH), planteadas sobre temas genéricos y vinculados entre sí, sin hacer alusión

¹ Artículo 3 del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM

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: HJ7PSXV



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 la condición del servidor de confianza

- 2.4 Previamente, debemos señalar que el literal d) del artículo 7 de la Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público (en adelante, LMEP), establece que para postular al empleo público se deben reunir los requisitos y/o atributos propios de la plaza vacante. Por ende, las personas que ingresan a la Administración Pública, indistintamente del régimen laboral de vinculación, ya sea por concurso público o para desempeñar un cargo de confianza (siempre que el puesto se encuentre contemplado en el Cuadro para Asignación de Personal - CAP, el CAP Provisional o el Cuadro de Puestos de la Entidad – CPE de la entidad, según corresponda), deben cumplir necesariamente con los requisitos mínimos o perfil establecidos en los documentos de gestión interna de cada entidad².
- 2.5 Ahora bien, en cuanto al servidor de confianza, corresponde remitirnos, en primer lugar, al numeral 2 del artículo 4 de la LMEP, según el cual el “empleado de confianza” es aquel que desempeña cargo de confianza técnico o político distinto al del funcionario público, y que se encuentra en el entorno de quien lo designa o remueve libremente. Por lo tanto, **el servidor de confianza se caracteriza por su libre designación y remoción en el puesto, permitiéndose el retiro de la confianza o la decisión unilateral de la autoridad que lo designó, para extinguir válidamente su relación laboral con la entidad.**
- 2.6 Por su parte, la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil (en adelante, la LSC), mediante el artículo 3, señala que el servidor de confianza forma parte del entorno directo e inmediato de los funcionarios públicos o directivos públicos y cuya permanencia en el Servicio Civil está determinada y supeditada a la confianza de la persona que lo designó. Puede formar parte del grupo de directivos públicos, servidor civil de carrera, o servidor de actividades complementarias. **Ingresa sin concurso público de méritos, sobre la base del poder discrecional con que cuenta el funcionario que lo designa. No conforma un grupo y se sujeta a las reglas que correspondan al puesto que ocupa.**
- 2.7 Por otro lado, tenemos que, la Ley N° 31419, Ley que establece disposiciones para garantizar la idoneidad en el acceso y ejercicio de la función pública de funcionarios y directivos de libre designación y remoción (en adelante, la Ley N° 31419) y su Reglamento³ establecen los requisitos mínimos y los impedimentos para el acceso a los cargos de funcionarios y directivos públicos de libre designación y remoción. Además, prescribe en su artículo 6 lo siguiente:

² Según el artículo 9 de la LMEP, 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 Aprobado por Decreto Supremo N° 053-2022-PCM.





Artículo 6. Servidores de confianza

El número de servidores de confianza en ningún caso es mayor al cinco por ciento del total de cargos o puestos previstos por la entidad pública en su cuadro para asignación de personal o cuadro de puestos de la entidad, según corresponda; con un mínimo de dos y un máximo de cincuenta servidores de confianza. Corresponde al titular de la entidad pública la determinación de la ubicación de los servidores de confianza.

El porcentaje al que se hace referencia en el párrafo precedente incluye a los directivos públicos a que se refiere el literal b del artículo 3 de la presente ley.

(...)

- 2.8 Bajo el marco normativo anteriormente expuesto, tenemos que, **los servidores de confianza ingresan sin concurso público de méritos, bajo el régimen laboral de la entidad (Decretos Legislativos Nos 276, 728 o Ley N° 30057) o bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 1057 y en un puesto que se encuentre contemplado en el CAP, CAP-Provisional o CPE de la entidad, según corresponda. Asimismo, deben cumplir necesariamente los requisitos mínimos o perfil establecidos en los documentos de gestión interna de cada entidad y, de ser el caso, los requisitos establecidos en la Ley N° 31419 y su Reglamento** (únicamente para los puestos y/o cargos de funcionarios públicos, directivos públicos y personal de confianza de libre designación); además que, en su conjunto, deben encontrarse dentro del límite de porcentaje indicado en el precitado artículo 6 de Ley N° 31419.

Sobre la posibilidad de convocar a concurso público puestos de servidores de confianza bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 1057 en entidades del gobierno local

- 2.9 Al respecto, a través del [Informe Técnico N° 002658-2022-SERVIR/GPGSC⁴](#) (disponible en www.gob.pe/servir), SERVIR señaló lo siguiente:
- 2.4 La vinculación de funcionarios públicos, empleados de confianza y directivos superiores de libre designación y remoción mediante el régimen especial de contratación administrativa de servicios (RECAS) sin que medie un concurso público se basa en la Primera Disposición Complementaria Final de la Ley N° 29849, que habilita a las entidades públicas a contratar bajo este régimen a los servidores en mención, obviando la necesidad de llevar a cabo un proceso de selección.
- 2.5 Es importante resaltar que este tipo de contratación solo será procedente para cubrir puestos que la Entidad tenga registrados en sus documentos de gestión y se encuentren expresamente calificados como confianza o de libre designación y remoción.
- 2.6 De esta manera, **para la procedencia de la contratación de servidores de confianza bajo el RECAS deben concurrir los siguientes elementos: i) Existencia del cargo objeto de designación; y, ii) Clasificación del cargo objeto de designación como confianza o de libre designación y remoción. De no reunir ambos elementos, la designación será inviable.**

⁴ Ver en: https://storage.servir.gob.pe/normatividad/Informes_Legales/2022/IT_2658-2022-SERVIR-GPGSC.pdf

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: HJ7PSXV



(...)

[Énfasis y subrayado agregados]

- 2.10 Bajo ese contexto, el personal de confianza, para ser vinculado bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 1057, **no requiere de un concurso público**; no obstante, para su incorporación a la entidad vía designación, se deberán cumplir los elementos señalados en los numerales 2.8 y 2.9 del presente informe técnico (existencia del puesto o cargo con la condición de confianza en el CAP, CAP-Provisional o CPE, según corresponda, y cumplimiento del perfil del puesto); asimismo, no deberá exceder el cinco por ciento (5%) del total de cargos o puestos previstos por la entidad en su CAP, CAP-Provisional o CPE, con un mínimo de dos (2) y un máximo de cincuenta (50) servidores de confianza, conforme a lo previsto en la Ley N° 31419 y su Reglamento⁵.

III. Conclusión

El personal de confianza, para ser vinculado bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 1057, no requiere de un concurso público; no obstante, para su incorporación a la entidad vía designación, se deberán cumplir los elementos señalados en los numerales 2.8 y 2.9 del presente informe técnico (existencia del puesto o cargo con la condición de confianza en el CAP, CAP-Provisional o CPE, según corresponda, y cumplimiento del perfil del puesto); asimismo, no deberá exceder el cinco por ciento (5%) del total de cargos o puestos previstos por la entidad en su CAP, CAP-Provisional o CPE, con un mínimo de dos (2) y un máximo de cincuenta (50) servidores de confianza, conforme a lo previsto en la Ley N° 31419 y su Reglamento.

Atentamente,

Firmado por

GLADYS GABRIELA CUSIMAYTA LOBO

Ejecutiva de Soporte y Orientación Legal

Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil

Firmado por (VB)

ANTONIO STALIN CASTAÑEDA CABANILLAS

Especialista de Soporte y Orientación Legal de Políticas del Servicio Civil

Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil

Firmado por (VB)

STEPHANIE KAROL ARANIBAR MELENDEZ

Analista Jurídico i

Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil

JBDV/ggcl/skam/sccm

K:\8. Consultas y Opinión Técnica\02 Informes técnicos\2024

Reg. N° 0023080-2022

⁵ Para mayor ilustración, véase: https://storage.servir.gob.pe/normatividad/Informes_Legales/2023/IT_0123-2023-SERVIR-GPGSC.pdf

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: HJ7PSXV

