



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 Diálogo y la Reconciliación Nacional”

INFORME TÉCNICO N° 1631-2018-SERVIR/GPGSC

De : **BRENDA BELLIDO GOMERO**
Gerente (e) de Políticas de Gestión del Servicio Civil

Asunto : Sobre cumplimiento de requisitos de perfil de puesto para ocupar cargos en la Administración Pública

Referencia : Oficio N° 028-GM-MPCH

Fecha : Lima, **08 NOV. 2018**

I. Objeto de la consulta

Mediante el documento de la referencia, la Gerente Municipal de la Municipalidad Provincial de Chupaca señala que en el mes de abril del 2017, la mencionada entidad edil realizó un concurso público de méritos para efectuar la contratación por reemplazo de los puestos de Jefe de Personal, Tesorería, y Jefe de la Secretaría; posteriormente, en el mes de noviembre de 2017 el Concejo Municipal mediante Ordenanza Municipal N° 22-2017-MPCH aprobó su nuevo Reglamento de Organización y Funciones y Clasificador de Cargos. Dichas modificaciones ha generado que el personal que venía ocupando dichos puestos no reúna los requisitos mínimos establecidos en el nuevo Clasificador de Cargos, por lo que consulta a SERVIR si es posible continuar con el pago de las remuneraciones del personal pese a que el personal antes mencionado no cumple con los requisitos mínimos establecidos en el Clasificador de Cargos.

II. Análisis

Competencia de SERVIR

- 2.1. Las competencias de SERVIR para emitir opiniones en materia del Servicio Civil están contextualizadas en el marco de las políticas que en materia de gestión del empleo e ingreso al Servicio Civil, entre otras, emita de manera progresiva.
- 2.2. Siendo SERVIR un ente 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.
- 2.3. En ese sentido, debe precisarse que las consultas que absuelve SERVIR son aquellas referidas al sentido y alcance de la normativa sobre el 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 Técnico no se encuentran vinculadas necesariamente a situación particular alguna.

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.

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

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





“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
“Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional”

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.

- 2.5. 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°s 276, 728 y 1057.
- 2.6. 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.
- 2.7. 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.

De la razonabilidad de los requisitos exigidos para un cargo público

- 2.8. En cuanto a la exigencia relacionada al "título universitario" para acceder a un puesto público, debemos indicar que no existe ninguna disposición que con carácter general que establezca como requisito *sine qua non* que las personas deban contar con título profesional (o colegiatura) para prestar servicios en el Estado salvo los casos en que la ley expresamente lo señale.³

En ese sentido, para determinar la obligatoriedad de dicha condición, debe analizarse en cada caso las funciones asignadas al puesto, y a partir de este análisis, la necesidad de contar con título para acceder a un puesto. Sin perjuicio de ello, precisamos que existen leyes específicas que establecen que el título profesional es indispensable para desempeñar un puesto público. Por ejemplo, el Decreto Legislativo N° 1068 establece que para ejercer el puesto de Procurador Público se requiere Título Profesional de Abogado, con colegiatura y habilitación respectiva⁴.

- 2.9. En relación a la trayectoria o experiencia profesional es preciso indicar que, para efectos de su ingreso a la Administración Pública, esta no se contabiliza necesariamente a partir de la obtención del Título Profesional universitario.

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

³ Conforme se indicó en el Informe Técnico N° 525-2017-SERVIR/GPGSC (disponible en www.servir.gob.pe)

⁴ Artículo 12 del Decreto Legislativo N° 1068.





“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
“Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional”

En efecto, el artículo 45° de la Ley N° 30220, Ley Universitaria, establece que para el grado de Bachiller se requiere haber aprobado los estudios de pregrado, así como la aprobación de un trabajo de investigación y el conocimiento de un idioma extranjero. Mientras que el título profesional se obtiene luego del grado de Bachiller y la aprobación de una tesis o trabajo de suficiencia profesional. De esta manera, la Ley Universitaria reconoce que los servicios prestados por un egresado con grado de Bachiller tiene la calidad de “*profesionales*”, por lo que no encontramos sustento para impedir que esos mismos servicios sumen para la experiencia profesional cuando ésta sea un requisito para acceder a un puesto público.

Sobre la consulta planteada

- 2.10. Conforme se señaló en los numerales 2.4 y 2.5 del presente informe, las entidades públicas se encuentran facultadas para modificar y/o actualizar sus instrumentos de gestión (MOF, Clasificador de Cargos u otros), así como los requisitos mínimos para el acceso a los cargos previstos en el CAP, incluidos aquellos cargos calificados como confianza.

Para tal efecto, la Guía Metodológica estableció las normas técnicas y procedimientos de observancia obligatoria que las entidades deben seguir para la elaboración, aprobación y/o modificación de los perfiles de puestos, a fin de que estos se encuentren ajustados a las necesidades de los servicios que prestan y les permita gestionar los demás procesos del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos, contribuyendo así a la mejora continua de la gestión de los recursos humanos en el Estado y al fortalecimiento del servicio civil.

- 2.11. Atendiendo a ello, podemos colegir que si bien las entidades públicas –en su condición de empleador- se encuentran facultadas para modificar y/o actualizar sus instrumentos de gestión, ello como parte de su facultad de dirección y organización, sin embargo el ejercicio de dichas atribuciones o facultades no pueden desconocer o disminuir la dignidad del trabajador, ni afectar sus derechos constitucionales. Es así que cualquier decisión que adopte el Estado, en calidad de empleador debe emitirse dentro del marco normativo de las potestades regladas que la Ley le faculta, caso contrario, cualquier exceso a dichos límites carecería de sustento legal válido.
- 2.12. En ese sentido, las modificaciones que las entidades públicas pudieran efectuar a sus instrumentos de gestión (tales como el Clasificador de Cargos, MPP, entre otros), deberán sustentarse en criterios objetivos y razonables, sin que afecten o menoscaben los derechos de sus trabajadores.

Así por ejemplo, si una entidad pública debido a razones estructurales modifica el perfil del puesto de un cargo de su estructura orgánica, y como consecuencia de dicha modificación se generaría que el servidor que venía ocupando dicho cargo no cumpla con alguno de los requisitos del puesto, la entidad no podría desvincular ni desconocer la categoría y nivel remunerativo del servidor, debido que cuando este ingresó a la Administración Pública cumplía con los requisitos y condiciones que exigían las normas que se encontraban vigentes en la Entidad.

No obstante, cuando la plaza o puesto haya quedado vacante, la entidad podrá aplicar el nuevo perfil de puesto aprobado por el Clasificador de Cargos para la contratación y/o designación de personal.

- 2.13. De esta manera, las modificaciones efectuadas al Clasificador de Cargos de la entidad surtirán efectos para aquellas situaciones jurídicas que se susciten a partir de su entrada en vigencia, no siendo posible aplicar sus efectos a situaciones jurídicas que acontecieron con anterioridad a su entrada vigencia, porque ello significaría una aplicación retroactiva de las normas y una vulneración al principio de seguridad jurídica.





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 Diálogo y la Reconciliación Nacional”

2.14. Finalmente, cabe indicar que nuestra Constitución en el cuarto párrafo de su artículo 23° señala que: *“Nadie está obligado a prestar trabajo sin retribución o sin su libre consentimiento”*, por lo que todo trabajo efectivo realizado en una relación de trabajo debe ser remunerado.

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 De acuerdo a lo señalado en los numerales 2.4 y 2.5 del presente informe, las entidades públicas – en su condición de empleador- se encuentran facultadas para modificar y/o actualizar sus instrumentos de gestión, ello como parte de su facultad de dirección y organización, sin embargo el ejercicio de dichas atribuciones o facultades no pueden desconocer o disminuir la dignidad del trabajador, ni afectar sus derechos constitucionales.

3.4 De esta manera, las modificaciones efectuadas al Clasificador de Cargos de la entidad surtirán efectos para aquellas situaciones jurídicas que se susciten a partir de su entrada en vigencia, no siendo posible aplicar sus efectos a situaciones jurídicas que acontecieron con anterioridad a su entrada vigencia, porque ello significaría una aplicación retroactiva de las normas y una vulneración al principio de seguridad jurídica.

3.5 Finalmente, cabe indicar que nuestra Constitución en el cuarto párrafo de su artículo 23° señala que: *“Nadie está obligado a prestar trabajo sin retribución o sin su libre consentimiento”*, por lo que todo trabajo efectivo realizado en una relación de trabajo debe ser remunerado.

Atentamente,

BRENDA BELLIDO GOMERO

Gerente (e) de Políticas de Gestión del Servicio Civil
AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL

