

Lima, 24 de agosto de 2026

INFORME TECNICO N° 000218-2026-SERVIR-DPGSC

A : **BETTSY DIANA ROSAS ROSALES**
GERENTE (A) DE LA GERENCIA DE POLÍTICAS DE GESTIÓN DEL SERVICIO CIVIL
DIRECCIÓN DE POLÍTICAS DE GESTIÓN DEL SERVICIO CIVIL

De : **SIXTO JOSEPH BARRIGA ALBIS**
EJECUTIVO DE SOPORTE Y ORIENTACIÓN LEGAL
DIRECCIÓN DE POLÍTICAS DE GESTIÓN DEL SERVICIO CIVIL

Asunto : a) Sobre la condición del servidor de confianza y la extinción de su vínculo laboral
b) Sobre la protección a la servidora gestante

Referencia : Oficio N° 000022-2026-SUNAFIL/DPPR

I. Objeto de la consulta

Mediante el documento de la referencia, el Director de Prevención y Promoción de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral traslada a la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR una consulta formulada por una servidora sujeta al régimen del Decreto Legislativo N° 1057, relacionada con el término de su designación en un cargo de confianza y la culminación de su Contrato Administrativo de Servicios, habiendo comunicado previamente a su entidad su estado de gestación, a fin de conocer qué acciones correspondería adoptar frente a dicha situación.

II. Análisis

Competencias de la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR

- 2.1 La Autoridad Nacional del Servicio Civil (en adelante, 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: <https://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR> e ingresando la siguiente clave: **CMKOTOK**

Delimitación de la consulta

- 2.4 Previamente, corresponde señalar que la consulta se encuentra vinculada a una situación particular de una servidora sujeta al Decreto Legislativo N° 1057, no obstante, la evaluación de casos concretos y el análisis de los actos administrativos que pudiera emitir la entidad exceden el ámbito de competencia de la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR; por lo que, el presente informe se limitará a desarrollar criterios generales sobre la materia consultada.

Sobre la condición del servidor de confianza y la extinción de su vínculo laboral

- 2.5 Sobre el particular, SERVIR emitió pronunciamiento a través del [Informe Técnico N° 001042-2024-SERVIR-GPGSC](#)¹, el cual recomendamos revisar para mayor detalle, en el que se determinó lo siguiente:

“(…)

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 entidad.

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. Ingresas 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.

(…)”

(Énfasis agregado)

- 2.6 En esa línea, el Tribunal Constitucional ha señalado, en el fundamento 3 de la sentencia recaída en el Expediente N° 03501-2006-PA/TC², que:

¹ Disponible en el Buscador de Informes Técnicos de SERVIR:

https://consultasexternas.servir.gob.pe/CECIBusquedaIT/faces/busqueda/busqueda_informe_tecnico.xhtml

² Véase en: <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2007/03501-2006-AA.html>

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: <https://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR> e ingresando la siguiente clave: CMKOTOK

"(...)

3. *Los trabajadores comunes gozan del derecho de acceder a un puesto de trabajo en el sector público, tienen estabilidad en su trabajo y no pueden ser despedidos arbitrariamente, según la STC 0206-2005-AA/TC. **Mientras que los que asumen un cargo de confianza están supeditados a la "confianza", valga la redundancia, del empleador.***

En este caso, el retiro de la misma es invocada por el empleador y constituye una situación especial que extingue el contrato de trabajo al ser de naturaleza subjetiva, a diferencia de los despidos por causa grave, que son objetivos.

(...)"

(Énfasis agregado)

- 2.7 De acuerdo con lo señalado, los cargos de confianza se caracterizan por ser de libre designación y remoción; en consecuencia, la pérdida o retiro de confianza faculta a la entidad a disponer la remoción o conclusión de la designación del servidor que los ocupa, lo que puede implicar la extinción del vínculo laboral. No obstante, cuando se trate de un servidor que haya sido promovido a un cargo de confianza, corresponderá su retorno al puesto o a las funciones que venía desempeñando con anterioridad a dicha designación.
- 2.8 En ese sentido, en atención a la consulta formulada, el retiro de la confianza, con independencia del régimen laboral aplicable, habilita a la entidad a dar por concluida la designación en el cargo o a extinguir el vínculo laboral correspondiente. Por tanto, la entidad empleadora puede disponer la culminación de la designación por retiro de confianza sin necesidad de expresar motivación adicional, sin que ello suponga la vulneración de derecho alguno.

Sobre la protección a la servidora gestante

- 2.9 Respecto de este tema, SERVIR concluyó en el [Informe Técnico N° 350-2019-SERVIR/GPGSC](#)³, que:

"(...)

- 3.3 *El artículo 6° de la Ley N° 30709, Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre hombres y mujeres, prohibió que la entidad empleadora despida o no renueve el contrato de trabajo por motivos vinculados con la condición de que las trabajadoras se encuentren embarazadas o en periodo de lactancia".*

- 2.10 En ese contexto, corresponde precisar que el referido criterio se enmarca en la protección reforzada que el ordenamiento jurídico reconoce a las servidoras gestantes y/o en periodo de lactancia, el cual debe entenderse como una limitación a la potestad de la entidad para adoptar decisiones que resulten arbitrarias o tengan un carácter discriminatorio por dicha condición.
- 2.11 Asimismo, corresponde precisar que, conforme a lo establecido por el Tribunal Constitucional en la sentencia recaída en el Expediente N° 03563-2019-PA/TC, las entidades pueden aplicar a las servidoras gestantes lo dispuesto en el inciso h) del artículo 10 del Decreto Legislativo N° 1057, siempre que se acredite la existencia de una causa justa que no guarde relación con su condición de embarazo ni con el ejercicio del permiso por lactancia.
- 2.12 Por último, cabe agregar que, ante un eventual incumplimiento, omisión o actuación irregular por parte de la entidad **vinculados al Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos**, la

³ Disponible en el Buscador de Informes Técnicos de SERVIR:

https://consultasexternas.servir.gob.pe/CECIBusquedaIT/faces/busqueda/busqueda_informe_tecnico.xhtml

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: <https://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR> e ingresando la siguiente clave: CMKOTOK

persona interesada puede poner los hechos en conocimiento ante la Dirección de Supervisión de la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, a fin de que, en el marco de sus competencias, se evalúe la adopción de acciones de supervisión, sin perjuicio de las responsabilidades administrativas que pudieran corresponder.

- 2.13 Asimismo, conforme a lo previsto en el literal e) del artículo 11 del Decreto Legislativo N° 1023, la Autoridad Nacional del Servicio Civil ejerce la función de resolver controversias a través del Tribunal del Servicio Civil. En ese sentido, de considerarlo pertinente, el servidor afectado por la conclusión del vínculo laboral podría formular impugnación ante el Tribunal del Servicio Civil, órgano competente para evaluar situaciones concretas en última instancia administrativa y emitir el pronunciamiento correspondiente dentro de las materias de su competencia.

III. Conclusiones

- 3.1 Los cargos de confianza se caracterizan por ser de libre designación y remoción; en consecuencia, la pérdida o retiro de confianza faculta a la entidad a disponer la remoción o conclusión de la designación del servidor que los ocupa, lo que puede implicar la extinción del vínculo laboral, salvo que, se trate de un servidor que haya sido promovido a un cargo de confianza, corresponderá su retorno al puesto o a las funciones que venía desempeñando con anterioridad a dicha designación.
- 3.2 Conforme a lo establecido por el Tribunal Constitucional en la sentencia recaída en el Expediente N° 03563-2019-PA/TC, las entidades pueden aplicar a las servidoras gestantes lo dispuesto en el inciso h) del artículo 10 del Decreto Legislativo N° 1057, siempre que se acredite la existencia de una causa justa que no guarde relación con su condición de embarazo ni con el ejercicio del permiso por lactancia.

Atentamente,

Firmado por

SIXTO JOSEPH BARRIGA ALBISALBIS

Ejecutivo de Soporte y Orientación Legal

Dirección de Políticas de Gestión del Servicio Civil

Firmado por (VB)

ANGEL AUGUSTO BASTIDAS SOLIS

Especialista de Soporte y Orientación Legal de Políticas de Gestión del Servicio Civil

Dirección de Políticas de Gestión del Servicio Civil

Firmado por (VB)

JACKQUELINE INES ANYOSA CORDOVA

Analista Jurídico I

Dirección de Políticas de Gestión del Servicio Civil

BDRR/sjba/aabs/jac

K:\8. Consultas y Opinión Técnica\02 Informes técnicos\2026

Reg. N° 0011399-2026

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: <https://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR> e ingresando la siguiente clave: CMKOTOK