

Lima, 31 de diciembre de 2025

INFORME TECNICO N° 002802-2025-SERVIR-GPGSC

A : **BETTSY DIANA ROSAS ROSALES**
GERENTA DE LA GERENCIA DE POLÍTICAS DE GESTIÓN DEL SERVICIO CIVIL

De : **SIXTO JOSEPH BARRIGA ALBISALBIS**
EJECUTIVO DE SOPORTE Y ORIENTACIÓN LEGAL

Asunto : a) Sobre el cumplimiento de los requisitos para la designación en cargos de confianza
b) Sobre la aplicación de la Ley N° 31419 en los gobiernos locales

Referencia : Documento S/N con Registro N° 015297-2023

I. Objeto de la consulta

Mediante el documento de la referencia, una ciudadana formula a la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR las siguientes consultas:

- a) Dado que he sido designada como personal de confianza en la Subgerencia de Obras, Desarrollo Urbano y Rural de la Municipalidad Distrital de Catac, pese a que no cumplo con los requisitos de experiencia general y específica establecidos en la Ley N° 31419 y su Reglamento, ¿las personas que me designaron podrían ser denunciadas penalmente, aun cuando en la entidad no se aplique la Ley Servir y no se hayan actualizados los instrumentos de gestión respectivos?
- b) ¿La Municipalidad Distrital de Catac previamente tiene que actualizar y adecuar sus instrumentos de gestión a lo que establece la Ley N° 31419 y su Reglamento para poder aplicar sus disposiciones?

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,

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: WUZK3N5

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 el cumplimiento de los requisitos para la designación en cargos 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 entidad¹.
- 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.
- 2.7 En adición a ello, la Ley N° 31419², Ley que establece disposiciones para garantizar la idoneidad en el acceso y ejercicio de la función pública de funcionarios y directivos de libre designación

¹ 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.

² 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.

y remoción (en adelante, Ley N° 31419), modificada por Ley N° 32507, y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 053-2022-PCM, modificado por 127-2024-PCM y 145-2025-PCM, establecen los requisitos mínimos y los impedimentos para el acceso a los cargos de funcionarios y directivos públicos, sea que tengan o no la condición de confianza.

- 2.8 Conforme al marco normativo expuesto, los servidores de confianza ingresan sin concurso público de méritos, bajo el régimen laboral de la entidad (Decretos Legislativos N°s 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 y directivos públicos, sean de confianza o no).

Sobre la aplicación de la Ley N° 31419 en los gobiernos locales

- 2.9 Al respecto, el artículo 2 de la Ley N° 31419 establece que el ámbito de aplicación de ésta alcanza a las entidades de la administración pública comprendidas en la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil (LSC), entre las cuales se encuentran los gobiernos locales, conforme al literal e) del artículo 1 de esta última.
- 2.10 En atención a ello, los gobiernos locales están obligados a verificar el cumplimiento de los requisitos mínimos para el acceso a los cargos de funcionarios y directivos públicos (sean de confianza o no) a partir de la entrada en vigencia de la Ley N° 31419 y del Decreto Supremo N° 053-2022-PCM, y sus respectivas modificatorias, de conformidad con el artículo 109³ de la Constitución.
- 2.11 Como se aprecia, la obligación de verificar el cumplimiento de los requisitos mínimos para el acceso a los cargos de funcionarios y directivos públicos (sean de confianza o no) proviene del mandato de la propia Ley. En tal sentido, la verificación de los requisitos establecidos en la Ley N° 31419 y su Reglamento, no se encuentra condicionada a que las entidades (incluido los gobiernos locales) hayan transitado a la LSC, ni a que hayan o no actualizado sus instrumentos de gestión. Sobre esto último, es pertinente señalar que la falta de actualización de dichos documentos no exceptuaba a las entidades públicas del cumplimiento de los requisitos mínimos previstos en la citada normativa, sin perjuicio que, tal como se indicó en el Informe Técnico N° 00745-2023-SERVIR-GPGSC⁴, de haberse establecido requisitos mayores⁵ en los instrumentos de gestión, éstos debían ser verificados.

³ Constitución Política de 1993

"Vigencia y obligatoriedad de la Ley"

Artículo 109.- La ley es obligatoria desde el día siguiente de su publicación en el diario oficial, salvo disposición contraria de la misma ley que posterga su vigencia en todo o en parte."

⁴ Véase en <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/5657841/5012184-informe-tecnico-0745-2023-servir-gpgsc.pdf?v=1704924770> (numerales 2.24 al 2.30).

⁵ Es preciso tener en cuenta que actualmente, mediante la Ley N° 32507 se modificó la Tercera Disposición Complementaria Final de la Ley N° 31419, según la cual, las entidades públicas no pueden establecer requisitos menores a los establecidos en la presente ley y su reglamento, bajo responsabilidad de los funcionarios y servidores públicos involucrados en el proceso de aprobar los documentos de

- 2.12 De esta manera, para los directivos públicos de las municipalidades tipo A3.2 (categoría a la cual pertenece la Municipalidad Distrital de Catac, según la tipología de municipalidades establecida en la Resolución Viceministerial N° 005-2019-PCM/DVGT), la oficina de recursos humanos, o la que haga sus veces, debe determinar si el puesto y/o cargo tiene o no dicha condición de directivo público, conforme lo indicado en el numeral 12.2 del artículo 12⁶ del Reglamento de la Ley N° 31419, modificado por Decreto Supremo N° 145-2025-PCM. De ser el caso, deberá verificarse que el candidato cumpla los requisitos previstos en el numeral 18.1 del artículo 18 del Reglamento, así como la totalidad de aspectos que se desprendan de la Ley N° 31419 y su Reglamento, y modificatorias.
- 2.13 Estando a lo expuesto, tenemos que, corresponde a las entidades públicas verificar que las personas propuestas para desempeñar un cargo de confianza cumplan obligatoriamente con los requisitos de los puestos y/o cargos establecidos en sus documentos de gestión interna y, de corresponder, los previstos en la Ley N° 31419 y su Reglamento (para los puestos y/o cargos de funcionarios públicos y directivos públicos, sean de confianza o no), debiéndose tener en cuenta que el incumplimiento a dicha regla es pasible de configurar el ilícito penal previsto en el artículo 381 del Código Penal, modificado por la Ley N° 31676, el cual citamos:

"Artículo 381.- Nombramiento, designación, contratación, encargatura o aceptación ilegal de cargo

El funcionario público que nombra, designa, contrata o encarga a persona en quien no concurren los requisitos legales para un cargo público, será reprimido con pena privativa de libertad no menor de dos ni mayor de cuatro años y con sesenta a ciento veinte días-multa. El que acepta el cargo sin contar con los requisitos legales será reprimido con las mismas penas."

III. Conclusiones

- 3.1 La obligación de verificar el cumplimiento de los requisitos mínimos para el acceso a los cargos de funcionarios y directivos públicos (sean de confianza o no) proviene del mandato de la propia Ley. En tal sentido, la verificación de los requisitos establecidos en la Ley N° 31419 y su Reglamento, no se encuentra condicionada a que las entidades (incluido los gobiernos locales) hayan transitado a la LSC, ni a que hayan o no actualizado sus instrumentos de gestión.

gestión correspondientes, salvo lo dispuesto en la Quinta Disposición Complementaria Final. Aunado a ello, el Decreto Supremo N° 145-2025-PCM, Decreto Supremo que modifica el Reglamento de la Ley N° 31419 a fin de adecuarlo a las modificaciones dispuestas por la Ley N° 32507, modifica el artículo 4, precisando que en ningún caso, los instrumentos de gestión de la entidad pública deben contener requisitos menores a los establecidos en la Ley y el Reglamento, bajo responsabilidad de los funcionarios y servidores públicos involucrados en el proceso de aprobar los instrumentos de gestión correspondientes, o a quienes. Agrega que, para el caso de directivos públicos, las entidades públicas que establezcan requisitos mayores, específicos y/o adicionales a lo dispuesto en ella, estos deben ser formulados conforme a la normativa aprobada por SERVIR, aplicable para la formulación de perfiles.

⁶ Reglamento de la Ley N° 31419, modificado por Decreto Supremo N° 145-2025-PCM

"Artículo 12. Alcance de directivo público
(...)

12.2. En las entidades del nivel local de tipo A0, A1, A2, A3.1 y A3.2 y AB, de acuerdo a la tipología de distritos establecida en la Resolución Viceministerial N° 005-2019-PCM/DVGT y modificatorias, los requisitos mínimos contenidos en el presente Reglamento aplican a los servidores civiles que ocupan puestos o cargos que realizan funciones de planeación, dirección, organización y evaluación del segundo nivel organizacional indistintamente del nombre del puesto o cargo o de si este se encuentra determinada por la confianza del funcionario que lo designa.

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: WUZK3N5

- 3.2 Corresponde a las entidades públicas verificar que las personas propuestas para desempeñar un cargo de confianza cumplan obligatoriamente con los requisitos de los puestos y/o cargos establecidos en sus documentos de gestión interna y, de corresponder, los previstos en la Ley N° 31419 y su Reglamento (para los puestos y/o cargos de funcionarios públicos y directivos públicos, sean de confianza o no), debiéndose tener en cuenta que el incumplimiento a dicha regla es pasible de configurar el ilícito penal previsto en el artículo 381 del Código Penal, modificado por la Ley N° 31676.

Atentamente,

Firmado por

SIXTO JOSEPH BARRIGA ALBIS

Ejecutivo de Soporte y Orientación Legal

Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil

Firmado por (VB)

CLAUDIA ALEJANDRA CERDEÑA GARCIA

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

Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil

Firmado por (VB)

ESTRELLITA MAYLIN BRAVO COLAN

Analista Jurídico II

Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil

BDRR/sjba/ccg/embc

K:\8. Consultas y Opinión Técnica\02 Informes técnicos\2025

Reg. 0015297-2023

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: WUZK3N5