

**ÓRGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL DEL SERVICIO DE
ADMINISTRACIÓN TRIBUTARIA DE HUANCAYO**

INFORME DE ORIENTACIÓN DE OFICIO
Nº 005-2021-OCI/5423-SOO

**ORIENTACIÓN DE OFICIO
SERVICIO DE ADMINISTRACIÓN TRIBUTARIA
DE HUANCAYO - SATH**

**“DESIGNACIÓN DE FUNCIONARIOS EN CARGOS DE
CONFIANZA”**

**PERIODO DE EVALUACIÓN:
DEL 14 AL 21 DE JUNIO DE 2021**

TOMO I DE I

HUANCAYO, 21 DE JUNIO DE 2021

INFORME DE ORIENTACIÓN DE OFICIO
Nº 005-2021-OCI/5423-SOO

“DESIGNACIÓN DE FUNCIONARIOS EN CARGOS DE CONFIANZA”

ÍNDICE

	Nº Pág.
I. ORIGEN	3
II. SITUACIÓN ADVERSA	3
III. DOCUMENTACIÓN E INFORMACIÓN QUE SUSTENTA LA ORIENTACIÓN DE OFICIO	6
IV. CONCLUSIÓN	7
V. RECOMENDACIONES	7
APÉNDICE Nº 1	8

INFORME DE ORIENTACIÓN DE OFICIO N° 005-2021-OCI/5423-SOO

“DESIGNACIÓN DE FUNCIONARIOS EN CARGOS DE CONFIANZA”

I. ORIGEN

El presente informe se emite en mérito a lo dispuesto por el Órgano de Control Institucional del Servicio de Administración Tributaria de Huancayo, servicio que ha sido registrado en el Sistema de Control Gubernamental – SCG con la orden de servicio n.° 5423-2021-005, en el marco de lo previsto en la Directiva n.° 002-2019-CG/NORM “Servicio de Control Simultáneo” aprobada mediante Resolución de Contraloría n.° 115-2019-CG de 28 de marzo de 2019 y modificada con Resolución de Contraloría n.° 100-2020-CG de 28 de marzo de 2020, Resolución de Contraloría n.° 144-2020-CG de 26 de mayo de 2020 y Resolución de Contraloría n.° 200-2020-CG de 13 de julio de 2020.

II. SITUACIÓN ADVERSA

De la revisión efectuada al proceso de designación de funcionarios en cargos de confianza en el Servicio de Administración Tributaria de Huancayo - SATH, se ha identificado una situación adversa que afecta o podría afectar la continuidad del proceso, el resultado o el logro de los objetivos en la gestión institucional.

La situación adversa identificada se expone a continuación:

1. SE HA SUPERADO EL LÍMITE DEL 5% DE FUNCIONARIOS DESIGNADOS EN CARGOS DE CONFIANZA DE ACUERDO CON LO SEÑALADO EN EL CAP PROVISIONAL DE LA ENTIDAD, AFECTANDO LA LEGALIDAD Y PROVISIÓN PRESUPUESTARIA Y LIMITANDO EL ACCESO MERITOCRÁTICO AL EMPLEO PÚBLICO.

De la revisión a la información remitida por el Servicio de Administración Tributaria de Huancayo a través del Oficio n.° 01-013-000005745 de 15 de junio de 2021 y Oficio n.° 01-013-000005746 de 21 de junio de 2021, se advierte que el Cuadro para Asignación de Personal Provisional del SATH¹, contempla un total de cinco (5) cargos de confianza, de acuerdo a lo establecido por la Ley n.° 28175 “Ley Marco del Empleo Público”² y por el Decreto Supremo n.° 084-2016-PCM, “Decreto Supremo que precisa la designación y los límites de empleados de confianza en las entidades públicas”³, de 9 de noviembre de 2016, los cuales precisan el límite de empleados de confianza en las entidades públicas, así como, su correspondiente cálculo.

Los cargos de confianza contemplados en el CAP Provisional del SATH, son:



¹ Aprobado mediante Resolución Jefatural n.° 01-065-000001473 de 7 de febrero de 2019.

² Publicada el 19 de febrero de 2004 en el Diario Oficial El Peruano.

³ Publicado el 10 de noviembre de 2016 en el Diario Oficial El Peruano.

Cuadro n.º 1
Empleados de confianza aprobado por el SATH en su CAP Provisional

Denominación de la Unidad Orgánica	Cargo Estructural	Cargos de confianza
Jefatura del SATH	Jefe del SATH	1
	Asesor de jefatura	1
Gerencia de Asesoría Legal, Planeamiento y Presupuesto	Gerente de Asesoría Legal, Planeamiento y Presupuesto	1
Gerencia de Administración	Gerente de Administración	1
Gerencia de Operaciones	Gerente de Operaciones	1
Total de empleados de confianza		5

Fuente: CAP Provisional aprobado por Resolución Jefatural n.º 01-065-000001473 de 7 de febrero de 2019.

Elaborado por: Responsable del Servicio de Control.

No obstante, como resultado de la revisión a la información remitida por la Jefatura del SATH mediante Oficio n.º 01-013-000005745 de 15 de junio de 2021, se evidencia que la Entidad ha designado un total de seis (6) empleados en cargos de confianza, de los cuales, dos (2) no se encuentran previstos en el CAP Provisional de la Entidad como empleados de confianza, según se detalla:

Cuadro n.º 2
Empleados designados en "cargos de confianza" que no están previstos en el CAP Provisional de la Entidad

Nº	Empleados designados en cargos de confianza conforme a lo informado por la Jefatura del SATH	Documento de designación	Cargo de confianza previsto en el CAP Provisional	
			Si	No
1	Jefe del SATH	Resolución de Alcaldía n.º 023-2019-A-MPH	X	
2	Secretaria de Jefatura	Resolución Jefatural n.º 001-065-0000001767		X
3	Gerente de Operaciones	Resolución Jefatural n.º 001-065-0000001718	X	
4	Secretaria de Operaciones	Resolución Jefatural n.º 001-065-0000001674		X
5	Gerente Legal y de Planeamiento	Resolución Jefatural n.º 001-065-0000001723	X	
6	Gerente de Administración	Resolución Jefatural n.º 001-065-0000001726	X	
Total general			4	2

Fuente: Resoluciones de designación remitidas mediante Oficio n.º 01-013-000005745 de 15 de junio de 2021.

Elaborado por: Responsable del Servicio de Control.

En ese sentido, tal como se aprecia el número de cargos de confianza designados (6) supera el límite del 5% del personal considerado en el CAP Provisional⁴, el mismo que sólo contempla cinco (5) cargos, y dentro de los cuales no se encuentra previstos los cargos de Secretaria de Jefatura y Secretaria de Operaciones.

De esta manera, la Entidad no ha tenido en cuenta lo señalado por SERVIR respecto al límite de empleados de confianza establecido por el Decreto Supremo n.º 084-2016-PCM, según se desprende del Informe Técnico n.º 2250-2016-SERVIR/GPGSC de 1 de diciembre de 2016, el mismo que concluye lo siguiente:

"3.1. La determinación del 5% de empleados de confianza de la entidad a que se refiere el artículo 4 numeral 2 de la Ley n.º 28175, Ley Marco del Empleo Público tiene como base de cálculo todos los puestos contenidos en el CAP o CAP Provisional, es decir, los previstos ocupados y los previstos no ocupados, adicionando los puestos de servidores sujetos al régimen de

⁴ De acuerdo al Decreto Supremo n.º 084-2016-PCM, "Decreto Supremo que precisa la designación y los límites de empleados de confianza en las entidades públicas", señala que para el cálculo del límite de empleados de confianza, se contabiliza a los cargos ocupados y previstos en el CAP o en el CAP Provisional de la Entidad, más el número de servidores contratados bajo el régimen especial de Contratación Administrativa de Servicios que la Entidad tuvo al 10 de noviembre de 2016, siendo éste último veinticuatro (24) según lo informado por la Gerencia de Administración del SATH mediante Oficio n.º 03-013-000000436 de 14 de febrero de 2018.



contratación administrativa de servicios del Decreto Legislativo n.º 1057, vinculados con la entidad al 10 de noviembre de 2016, por lo dispuesto por el artículo 2 del Decreto Supremo n.º 084-2016-PCM, como se observa en el cuadro n.º 1.

- 3.2. El número de directivos públicos de libre designación y remoción (directivos de confianza) se encuentra dentro del total de empleados de confianza de la entidad (5%). El cálculo de la quinta parte del 10% del total de empleados de la entidad para determinar el número de directivos de confianza se realiza considerando solo las plazas contenidas en el CAP o CAP Provisional sin considerar para dicho cálculo a los servidores CAS debido a que el Decreto Supremo n.º 084-2016-PCM no ha variado dicho cálculo”.

Con respecto al hecho expuesto, el marco normativo establece lo siguiente:

- **Ley n.º 30057, Ley del Servicio Civil**, publicado en el Diario Oficial El Peruano el 4 de julio de 2013, establece que:

“CAPÍTULO V: DE LOS SERVIDORES DE CONFIANZA

Artículo 77. Límite de servidores de confianza

El número de servidores de confianza en ningún caso es mayor al cinco por ciento (5%) del total de puestos previstos por la entidad pública, con un mínimo de dos (2) y un máximo de cincuenta (50) servidores de confianza, correspondiendo al titular de la entidad pública la determinación de la ubicación de los servidores de confianza. Este porcentaje incluye a los directivos públicos a que se refiere el artículo 64 de la presente Ley.

Las normas reglamentarias regulan la forma de calcular los topes mínimos y máximos, atendiendo al número total de servidores civiles previstos en la entidad pública y a la naturaleza o funciones de la entidad pública, entre otros factores.

Mediante resolución de Presidencia Ejecutiva debidamente justificada, Servir establece las excepciones, debidamente justificadas a los topes (mínimos o máximos) señalados en el presente artículo. Esta resolución se publica en el diario oficial El Peruano”.

- **Ley n.º 28715, Ley Marco del Empleo Público**, publicado en el Diario Oficial El Peruano el 19 de febrero de 2004, que señala:

“TÍTULO PRELIMINAR

(...)

Artículo IV.- Principios

Son principios que rigen el empleo público:

1. **Principio de legalidad.-** Los derechos y obligaciones que generan el empleo público se enmarcan dentro de lo establecido en la Constitución Política, leyes y reglamentos.

(...)

7. **Principio de mérito y capacidad.-** El ingreso, la permanencia y las mejoras remunerativas de condiciones de trabajo y ascensos en el empleo público se fundamentan en el mérito y capacidad de los postulantes y del personal de la administración pública.

(...)

10. **Principio de provisión presupuestaria.-** Todo acto relativo al empleo público que tenga incidencia presupuestaria debe estar debidamente autorizado y presupuestado.

(...)



TÍTULO I RELACIÓN ESTADO - EMPLEADO

CAPÍTULO II CALSIFICACIÓN

Artículo 4°.- Clasificación

(...)

2. **Empleado de confianza.-** El que desempeña cargo de confianza técnico o político, distinto al del funcionario público. Se encuentra en el entorno de quien lo designa o remueve libremente y en ningún caso será mayor al 5% de los servidores públicos existentes en cada entidad (...).

- **Decreto Supremo n.° 084-2016-PCM, Decreto Supremo que precisa la designación y los límites del empleado de confianza en las entidades públicas**, publicado en el Diario Oficial El Peruano el 10 de noviembre de 2016, que establece:

"Artículo 2.- Límites de los empleados de confianza

Para el cálculo del cinco por ciento (5%) de empleados de confianza en las entidades públicas, establecido en el numeral 2) del artículo 4 de la Ley N° 28175, se entenderá que los "servidores públicos existentes en cada entidad" hace referencia a la sumatoria de los cargos ocupados y previstos en su Cuadro para Asignación de Personal o en el Cuadro para Asignación de Personal Provisional, más el número de servidores contratados bajo el régimen de Contratación Administrativa de Servicios de la misma entidad, a la fecha de publicación de la presente norma.

En ningún caso, el número de empleados de confianza será mayor a cincuenta (50), siendo que mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva debidamente justificada, SERVIR puede establecer excepciones debidamente justificadas a este tope; resolución que deberá publicarse en el diario oficial El Peruano".

- **Directiva n.° 002-2015-SERVIR/GDSRH, "Normas para la gestión del proceso de administración de puestos y elaboración y aprobación del Cuadro de Puestos de la Entidad - CPE"**, aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva n.° 304-2015-SERVIR-PE, y publicada en el Diario Oficial El Peruano el 13 de noviembre de 2015, señala que:

"4. DISPOSICIONES GENERALES

(...)

4.3 DEFINICIONES

Para efectos de la presente Directiva, se consideran las siguientes definiciones:

(...)

f. Cuadro para Asignación de Personal Provisional: Documento de gestión institucional de carácter temporal que contiene los cargos definidos y aprobados de la entidad, sobre la base de su estructura orgánica vigente prevista en su ROF, cuya finalidad es viabilizar la operación de las entidades públicas durante la etapa de transición del sector público al Régimen del Servicio Civil previsto en la Ley N° 30057 (...).



La situación descrita, referida a que se ha superado el límite del 5% de empleados designados en cargos de confianza de acuerdo con lo señalado en el Cuadro para Asignación de Personal Provisional de la Entidad, afecta la legalidad y provisión presupuestaria y limita el acceso meritocrático al empleo público.

III. DOCUMENTACIÓN E INFORMACIÓN QUE SUSTENTA LA ORIENTACIÓN DE OFICIO

La información y documentación que se ha revisado y analizado durante el desarrollo del servicio de Orientación de Oficio al proceso de designación de funcionarios en cargos de confianza en el Servicio de Administración Tributaria de Huancayo - SATH, se encuentra detallada en el Apéndice n.° 1.

La situación adversa identificada en el presente informe se sustenta en la revisión y análisis de la documentación e información obtenida por el Órgano de Control Institucional, la cual ha sido señalada en la condición y se encuentra en el acervo documentario de la Entidad.

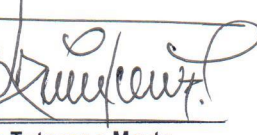
IV. CONCLUSIÓN

Durante la ejecución del servicio de Orientación de Oficio al proceso de designación de funcionarios en cargos de confianza en el Servicio de Administración Tributaria de Huancayo - SATH, se ha advertido una situación adversa que afecta o podría afectar la continuidad del proceso, el resultado o el logro de los objetivos institucionales, la cual ha sido detallada en el presente informe.

V. RECOMENDACIONES

1. Hacer de conocimiento al Titular de la Entidad el presente Informe de Orientación de Oficio, el cual contiene la situación adversa identificada como resultado del servicio de control simultáneo en la modalidad de Orientación de Oficio al proceso de designación de funcionarios en cargos de confianza en el Servicio de Administración Tributaria de Huancayo - SATH, con la finalidad que se adopten las acciones preventivas y correctivas que correspondan, en el marco de sus competencias y obligaciones en la gestión institucional, con el objeto de asegurar la continuidad del procedimiento, el resultado o el logro de los objetivos del mismo.
2. Hacer de conocimiento al Titular de la Entidad que debe comunicar al Órgano de Control Institucional, a través del plan de acción, las acciones preventivas o correctivas que implemente respecto a las situaciones adversas contenidas en el presente Informe de Orientación de Oficio.

Huancayo, 21 de junio de 2021



CPC Karina Tutacano Mayta
Jefa del Órgano de Control Institucional
Servicio de Administración Tributaria de Huancayo

APÉNDICE N° 1

DOCUMENTACIÓN VINCULADA A LA ACTIVIDAD

1. SE HA SUPERADO EL LÍMITE DEL 5% DE FUNCIONARIOS DESIGNADOS EN CARGOS DE CONFIANZA DE ACUERDO CON LO SEÑALADO EN EL CAP PROVISIONAL DE LA ENTIDAD, AFECTANDO LA LEGALIDAD Y PROVISIÓN PRESUPUESTARIA Y LIMITANDO EL ACCESO MERITOCRÁTICO AL EMPLEO PÚBLICO.

N°	Documento
1	Oficio n.° 01-013-000005745 de 15 de junio de 2021, al cual se adjunta el Cuadro para Asignación de Personal Provisional, la relación del personal de confianza a la fecha y los documentos de sus designaciones.
2	Oficio n.° 01-013-000005746 de 21 de junio de 2021, al cual se adjunta el Cuadro para Asignación de Personal Provisional de la Entidad.
3	Oficio n.° 03-013-00000436 de 14 de febrero de 2018 el cual adjunta la relación de personal contratado bajo el régimen especial de Contratación Administrativa de Servicios – CAS al 10 de noviembre de 2016.



OFICIO N° 02-013-000001427

Huancayo, 23 de junio de 2021

Señor
CPC Víctor Cárdenas Osoreo
Jefe
SERVICIO DE ADMINISTRACION TRIBUTARIA DE HUANCAYO
Paseo La Breña N° 539
Huancayo / Huancayo / Junín



ASUNTO : Comunicación de Informe de Orientación de Oficio N° 005-2021-OCI/5423-SOO

REFERENCIA : a) Artículo 8° de la Ley n.° 27785, Ley Orgánica del Sistema Nacional de Control y de la Contraloría General de la República, y sus modificatorias.
b) Directiva n.° 002-2019-CG/NORM "Servicio de Control Simultáneo", aprobada mediante Resolución de Contraloría n.° 115-2019-CG de 28 de marzo de 2019 y modificada con Resolución de Contraloría n.° 100-2020-CG de 28 de marzo de 2020, Resolución de Contraloría n.° 144-2020-CG de 26 de mayo de 2020 y Resolución de Contraloría n.° 200-2020-CG de 13 de julio de 2020.

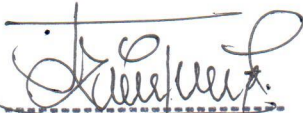
Me dirijo a usted en el marco de la normativa de la referencia, que regula el servicio de Control Simultáneo y establece la comunicación al Titular de la entidad o responsable de la dependencia, y de ser el caso a las instancias competentes, respecto de la existencia de situaciones adversas que afectan o podrían afectar la continuidad del proceso, el resultado o el logro de los objetivos del proceso en curso, a fin que se adopten oportunamente las acciones preventivas y correctivas que correspondan.

Sobre el particular, de la revisión de la información y documentación vinculada a la designación de funcionarios en cargos de confianza en el Servicio de Administración Tributaria de Huancayo, comunicamos que se ha identificado la situación adversa contenida en el Informe de Orientación de Oficio N° 005-2021-OCI/5423-SOO, que se adjunta al presente documento.

En tal sentido, solicitamos remitir al Órgano de Control Institucional, el Plan de Acción correspondiente, en un plazo de tres (3) días hábiles contados a partir del día siguiente hábil de recibida la presente comunicación.

Es propicia la oportunidad para expresarle las seguridades de mi consideración.

Atentamente,


CPC . Karina J. Tutacano Mayta
Jefe del Órgano de Control Institucional
SERVICIO DE ADMINISTRACIÓN TRIBUTARIA DE HUANCAYO