

**PERÚ**Presidencia del
Consejo de MinistrosAutoridad Nacional
del Servicio CivilGerencia de Políticas de Gestión del
Servicio Civil

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Fecha

INFORME TÉCNICO N° -2022-SERVIR-GPGSC

Para : **BRATZO BENJAMÍN BARTRA IBAZETA**
Gerente de Políticas de Gestión del Servicio Civil

De : **MARÍA EUGENIA DEL CARMEN CERNA GARCÍA DE ORSOS**
Ejecutiva de Soporte y Orientación Legal

Asunto : Sobre la contratación de servidores de confianza bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 1057 y el término de su vínculo laboral

Referencia : Oficio N° 012123-2022-CG/DEN

I. Objeto de la consulta:

Mediante el documento de la referencia, el Subgerente de Gestión de Denuncias (e) de la Contraloría General de la República realiza a SERVIR las siguientes consultas:

Teniendo en cuenta la designación de una persona como Subgerenta de Tesorería bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 1057, a quien se le concluyó su designación mediante una resolución señalando que subsiste su contrato administrativo de servicios.

- a) Nos confirme si las funciones de la servidora contratada en el marco de Decreto Legislativo N° 1057 en el cargo de Subgerente de Tesorería continuaron subsistiendo por el periodo de vigencia de su contrato CAS pese a que la entidad concluyó su designación mediante Resolución de Alcaldía N° 183- 2021/AL/MDPN de 27 de mayo de 2021 (33 días previos a la culminación de su contrato CAS) y encargó las funciones del despacho de la Subgerencia de Tesorería a la Gerencia de Administración y Finanzas la cual estaba a cargo de otro servidor público.
- b) Nos precise cual es el marco normativo que reguló las funciones de la servidora contratada mediante contrato CAS como Subgerente de Tesorería, si la entidad encargó el despacho de la Subgerencia de Tesorería a otra unidad orgánica.
- c) Del caso expuesto nos precise: ¿Quién asume las funciones y responsabilidad de las acciones u omisiones que acontezcan en la Subgerencia de Tesorería en dicho periodo?; considerando la existencia de un contrato CAS vigente a favor de una persona natural en el cargo de Subgerente de Tesorería y considerando la existencia de una Resolución del Titular de la Entidad que resuelve concluir el cargo de Subgerente de Tesorería y designar en el mismo acto a la Gerencia de Administración y Finanzas las funciones del despacho de dicha Subgerencia.



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, 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.

Delimitación del presente informe

- 2.4 En atención a lo señalado, no corresponde a SERVIR, a través de una opinión técnica como la presente, pronunciarse respecto a casos concretos por lo que el presente informe abordará las reglas generales a considerar con relación a la materia consultada.

Sobre la contratación de servidores de confianza bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 1057 y el término de su vínculo laboral

- 2.5 En primer término, resulta pertinente señalar que la Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público (en adelante LMEP), establece en su artículo 5 que el acceso al empleo público se realiza mediante concurso público y abierto en base a los méritos y capacidades de las personas, en un régimen de igualdad de oportunidades. La excepción a esta disposición la configuran los puestos de confianza que se encuentren debidamente identificados como tal en los documentos de gestión interna de la entidad, en los que no se requiere de proceso de selección; no obstante, la persona designada debe cumplir con el perfil mínimo del puesto.
- 2.6 La incorporación al régimen CAS sin concurso público se encuentra prevista en la Primera Disposición Complementaria Final de la Ley N° 29849 (que modificó el Decreto Legislativo N° 1057) y está referida al personal mencionado en los numerales 1), 2), e inciso a) del numeral 3) del artículo 4 de la LMEP (funcionarios públicos, empleados de confianza y directivos superiores, respectivamente); respecto del que se dispone además que sólo puede ser contratado para ocupar una plaza orgánica contenida en el Cuadro de Asignación de Personal – CAP de la entidad.

Cabe precisar que los funcionarios públicos sobre los cuales recae lo establecido en el párrafo anterior son solo los de libre nombramiento y remoción, por cuanto al tener dicha condición



se excluyen de la realización de concurso público. Esta disposición no es extensiva a los funcionarios de elección popular o de nombramiento y remoción regulados, quienes se rigen por sus normas y características de su cargo.

- 2.7 De acuerdo con lo señalado, para la contratación del personal de confianza bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 1057 se debe tener en cuenta que este tipo de contratación solo será procedente para cubrir cualquier puesto que en el CAP o CAP Provisional de la entidad contemple expresamente la clasificación respectiva (funcionario público, empleado de confianza o directivo superior de libre designación y remoción). Además, el/la servidor/a debe cumplir con el perfil mínimo del puesto.
- 2.8 Si bien la persona designada no requiere pasar por un proceso de selección, es indispensable que suscriba un contrato administrativo de servicios respectivo –de acuerdo al modelo aprobado por la Autoridad Nacional del Servicio Civil¹– así como las adendas de prórroga y renovación que correspondan².

Cabe indicar que la suscripción de un contrato administrativo de servicios representa el inicio de un nuevo vínculo laboral entre la persona designada y la entidad. Por lo tanto, si la persona designada prestaba servicios en la misma entidad bajo el mismo régimen laboral u otro distinto, previo a la celebración del contrato administrativo de servicios para asumir el puesto de confianza se deberá suspender de manera perfecta o extinguir el vínculo laboral primigenio.

- 2.9 Ahora bien, respecto a los trabajadores de confianza es pertinente acotar que el Tribunal Constitucional, en la Sentencia recaída en el Expediente N° 03501-2006-PA/TC³, ha señalado que *“ostentan un estatus especial dentro de la institución pública”*, de lo cual se infiere que en ciertos aspectos de su vinculación con la entidad dichos empleados tienen un régimen distinto al resto de servidores:

“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 invocado 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.”

- 2.10 Por su parte, la Cuarta Disposición Complementaria Transitoria del Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057, aprobado por Decreto Supremo N° 075-2008-PCM, establece lo siguiente:

“(…) Reglas aplicables a funcionarios y directivos designados por resolución.
Los cargos cubiertos por personas designadas por resolución no se encuentran sometidos a las reglas de duración del contrato, procedimiento, causales de suspensión o extinción

¹ En cumplimiento de la Segunda Disposición Complementaria Final del Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057, SERVIR aprobó mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 107-2011-SERVIR-PE el modelo de contrato administrativo de servicios que debe ser empleado por todas las entidades de la administración pública

² Para mayor detalle se puede revisar el [Informe Técnico N° 1601-2018-SERVIR/GPGSC](#), sobre la obligatoriedad de suscripción de contrato administrativo de servicios por parte de los servidores designados en cargos de confianza

³ Para mayor detalle puede revisar el siguiente enlace web: <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2007/03501-2006-AA.html>



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 Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

regulados por el presente reglamento. Les son de aplicación las disposiciones legales y reglamentarias que regulen la materia."

- 2.11 En ese sentido, podemos señalar que la contratación y/o designación de funcionarios, directivos y empleados para desempeñar cargos de confianza bajo el régimen especial CAS, implica una especial relación de sujeción basada esencialmente en la confianza, la cual es otorgada por decisión exclusiva del empleador.
- 2.12 Por lo tanto, ante la pérdida o retiro de la confianza se genera la extinción del vínculo laboral o contrato de trabajo con la entidad. De otro lado, en aquellos casos que se trate de un/a servidor/a cuyo vínculo laboral fue suspendido de manera perfecta para asumir el cargo de confianza, el servidor retornaría a realizar sus labores ordinarias o habituales previas a su designación, en tanto dicho vínculo que fue suspendido se encuentre vigente.

III. Conclusiones

- 3.1 Para la contratación del personal de confianza bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 1057 se debe tener en cuenta que este tipo de contratación solo será procedente para cubrir cualquier puesto que en el CAP o CAP Provisional de la entidad contemple expresamente la clasificación respectiva (funcionario público, empleado de confianza o directivo superior de libre designación y remoción). Además, el/la servidor/a debe cumplir con el perfil mínimo del puesto.
- 3.2 En el marco del régimen del Decreto Legislativo N° 1057, si bien la persona designada en un puesto de confianza no requiere pasar por un proceso de selección, es indispensable que suscriba el contrato administrativo de servicios respectivo.
- 3.3 Ante la pérdida o retiro de la confianza se genera la extinción del vínculo laboral o contrato de trabajo con la entidad. De otro lado, en aquellos casos que se trate de un/a servidor/a cuyo vínculo laboral fue suspendido de manera perfecta para asumir el cargo de confianza, el servidor retornaría a realizar sus labores ordinarias o habituales previas a su designación, en tanto dicho vínculo que fue suspendido se encuentre vigente.

Atentamente,

DOCUMENTO FIRMADO DIGITALMENTE

MARÍA EUGENIA DEL CARMEN CERNA GARCÍA DE ORSOS
Ejecutiva de Soporte y Orientación Legal
AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL

BBBI/meccgo/kah
K:\8. Consultas y Opinión Técnica\02 Informes técnicos\2022

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: E2NNUPA