

**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 Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Fecha

INFORME TÉCNICO N° -2021-SERVIR-GPGSC

A : **ADA YESENIA PACA PALAO**
Gerenta de Políticas de Gestión del Servicio Civil

De : **ANGEL AUGUSTO BASTIDAS SOLIS**
Coordinador de Soporte y Orientación Legal

Asunto : Sobre la contratación de personal bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 276 y otros

Referencia : Oficio N° 238-2021-GOB.REG.AMAZONAS/DRSA-OEA-OGDRRH

I. Objeto de la consulta

Mediante el documento de la referencia, el Director Regional de la Dirección Regional del Salud del Gobierno Regional de Amazonas consulta a SERVIR lo siguiente:

- a. ¿Qué modalidad deberá emplearse para contratar personal para ocupar cargos de Jefatura o Dirección de las Unidades de Abastecimiento, Economía y Presupuesto, ya que actualmente los servidores que ocupan dichos cargos han sido inhabilitados por la Contraloría General de la República?
- b. ¿Es posible modificar y/o actualizar el perfil del puesto previsto por el Manual de Organización y Funciones (MOF) de los cargos de Jefe de Oficina de Presupuesto, Jefe de Oficina de Economía y Jefe de la Oficina de Abastecimiento, teniendo en consideración que las funciones previstas en el MOF se encuentran desfasados?
- c. ¿Es posible modificar y/o actualizar el perfil del puesto previsto por el Manual de Organización y Funciones (MOF) para el cargo de Jefe de la Oficina de Gestión y Desarrollo de Recursos Humanos, atendido a que el personal que ocupa dicha plaza ha sido rotado para prestar servicios en otra área dentro de la entidad?

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 órgano 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.

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: **CMPGF5R**



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 Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

- 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 (en adelante SAGRH), 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.

Delimitación de la consulta

- 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 como el planteado por la entidad consultante; por lo que el presente informe abordará las reglas generales a considerar con relación a la materia consultada.

Sobre la posibilidad de contratar personal administrativo bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 276

- 2.5. Previamente, nos remitiremos al [Informe Técnico N° 000331-2021-SERVIR/GPGSC](#), cuyo contenido recomendamos revisar para mayor detalle, el cual concluyó que:

“3.1 En virtud del principio de legalidad las autoridades administrativas deben actuar con respeto a la Constitución, la ley y al derecho, dentro de las facultades que le estén atribuidas y de acuerdo con los fines para los que les fueron conferidas.

3.2 Si bien el artículo 4 del Decreto de Urgencia N° 016-2020, que establecía la prohibición para la contratación, el nombramiento y la suplencia temporal del personal bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 276, ya no se encuentra vigente debido a que fue derogado por la Ley N° 31115; lo cierto es que, actualmente, el artículo 8 de la Ley N° 31084 prohíbe que las entidades públicas puedan realizar contrataciones (sea por suplencia o reemplazo) o nombramiento de personal administrativo bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 276, salvo los supuestos establecidos en los literales a) y d) del citado artículo.

3.3 Por otra parte, debemos señalar que no existe impedimento legal para que las entidades públicas puedan contratar personal bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 1057, toda vez que la referida contratación se da como un mecanismo alternativo para que las entidades que requieran personal adicional puedan cubrir, temporalmente, su necesidad de servicio a fin de no perjudicar el desarrollo de sus funciones debido a la falta de recursos humanos.

3.4 Finalmente, resulta importante señalar que para realizar las contrataciones bajo el régimen CAS, las entidades deberán observar los supuestos establecidos en los “Lineamientos para el otorgamiento de opinión técnica sobre necesidades de personal bajo el régimen laboral especial de contratación administrativa de servicios en el ámbito del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos humanos”, aprobados mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 000118-2020-SERVIR-PE”.

- 2.6. Posteriormente, la Ley N° 31131, Ley que establece disposiciones para erradicar la discriminación en los regímenes laborales del sector público¹, en su artículo 4° establece, entre otros, que:

*"Artículo 4.- Eliminación de la temporalidad sin causa y prohibición de contratación bajo el régimen CAS
(...)*

A partir de la entrada en vigencia de la presente ley, ninguna entidad del Estado podrá contratar personal a través del régimen especial de contratación administrativa de servicios, con excepción de aquellas contrataciones que se encontraran vigentes y que sean necesarias de renovar a efectos de no cortar el vínculo laboral de los trabajadores con vínculo vigente, en tanto se ejecute lo dispuesto en el artículo 1 de la presente ley.

Quedan exceptuados de los alcances de la presente ley los trabajadores CAS que hayan sido contratados como CAS de confianza". (el subrayado es nuestro)

- 2.7. De esta manera, con la entrada en vigencia de la Ley N° 31131, estos es, desde el 10 de marzo de 2021, las entidades públicas se encuentran impedidas de continuar contratando personal bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 1057 (RECAS), estableciendo como únicas excepciones a dicha regla, la contratación de personal para el desempeño de: i) cargos de confianza, o también denominado CAS confianza; ii) Labores de necesidad transitoria; y, iii) Suplencia.

En cuanto a la incorporación de personal CAS de confianza solo procederá respecto a favor de aquellas personas destinadas a ocupar puestos que en el CAP o CAP Provisional de la entidad tengan reconocida expresamente la condición de funcionario público, servidor de confianza y/o directivo superior de libre designación y remoción, conforme a lo previsto por la Primera Disposición Complementaria Final de la Ley N° 29849².

- 2.8. No obstante, es menester precisar que las personas que ingresan a los cargos previstos en el CAP, ya sea por concurso público o por designación deben cumplir con los requisitos mínimos previstos en el perfil de puesto establecido previamente en los documentos de gestión interna de la entidad.

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.

¹ Publicada en el Diario Oficial "El Peruano" el 9 de marzo de 2021

² Ley N° 29849 – Ley que establece la eliminación progresiva del régimen especial del Decreto Legislativo N° 1057 y otorga derechos laborales «DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

PRIMERA. Contratación de personal directivo

El personal establecido en los numerales 1), 2), e inciso a) del numeral 3) del artículo 4 de la Ley 28175, Ley Marco del Empleo Público, contratado por el Régimen Laboral Especial del Decreto Legislativo 1057, está excluido de las reglas establecidas en el artículo 8 de dicho decreto legislativo. Este personal solo puede ser contratado para ocupar una plaza orgánica contenida en el Cuadro de Asignación de Personal - CAP de la entidad».



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 Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

De la inhabilitación como sanción administrativa

- 2.9. En principio, debemos indicar que la inhabilitación es una interdicción³ (*intuitio personae*) que impide a un ciudadano ejercer una actividad u obtener un empleo o cargo en el ámbito del sector público, durante un determinado periodo de tiempo, por haber sido destituido o despedido como consecuencia de la comisión de una falta grave en el ejercicio de la función pública o por decisión judicial, que afecten gravemente el servicio o lo hagan desmerecedor del servicio civil.

Cabe mencionar que independientemente de la modalidad contractual, laboral, estatutaria o ad honorem del servidor sobre el cual recae la inhabilitación derivada de un procedimiento administrativo disciplinario, la misma está relacionada al ejercicio de la función pública.

- 2.10. Así, la inhabilitación debe entenderse en sentido amplio, toda vez que expresamente las normas que regulan la inhabilitación han dispuesto que aquella persona que es despedida o destituida se encuentra impedida de ejercer la función pública por un lapso de hasta cinco años, inclusive si dicha función se realiza ad honorem.
- 2.11. Por su parte, el desempeño de la función pública, indistintamente del régimen o vínculo contractual, se encuentra condicionada a los requisitos y/o límites establecidos en las normas que regulan la Administración Pública, como es el caso de no encontrarse inhabilitado para ejercicio de la función pública.
- 2.12. Siendo así, la inhabilitación de un funcionario conlleva a la extinción del vínculo laboral con el Estado y prohíbe su reingreso a cualquiera de las entidades de la Administración Pública, así como el ejercicio de la función pública, inclusive para ocupar cargos de elección popular directa y universal, durante el periodo de vigencia de la inhabilitación.

Sobre la modificación del Manual de Organización y Funciones – MOF

- 2.13. Al respecto, SERVIR ha tenido oportunidad de emitir opinión legal sobre este tema en el [Informe Técnico N° 886-2018-SERVIR/GPGSC](#), cuyo contenido ratificamos y recomendamos revisar para mayor detalle, en el cual se concluyó lo siguiente:

“3.1 En virtud de lo dispuesto en la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 161-2013-SERVIR-PE, que aprobó la Directiva N° 001-2013-SERVIR/GDSRH, no es posible modificar el MOF aplicando la Directiva N° 001-95-INAP/DNR, "Normas para la formulación del Manual de Organización y Funciones (MOF)", aprobada por Resolución Jefatural N° 095-95-INAP/DNR. En tal sentido, estos instrumentos de gestión se mantendrán vigentes, en tanto no se dé la aprobación del Manual de Perfil de Puestos como resultado del proceso de tránsito al nuevo régimen de la Ley del Servicio Civil.

3.2 Desde el 02 de enero de 2014, solo era posible modificar la descripción de los puestos contenidos en el MOF en caso las entidades públicas realizaran procesos de selección y utilizaran la metodología aprobada para la formulación de los perfiles de los puestos a convocar, conforme se indica en el artículo segundo de la Resolución de Presidencia

³ Situación jurídica de una persona que esta total o parcialmente privada del goce o del ejercicio de sus derechos en virtud de la ley o de una decisión judicial (<http://www.encyclopedia-juridica.bizl4.com>) .

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Ejecutiva N° 161-2013-SERVIR/PE y en el numeral 6.1 de la Directiva N° 001-2013-SERVIR/GDSRH, precisados por el comunicado publicado en el Diario Oficial "El Peruano" con fecha 07 de marzo de 2014.

- 3.3 *Actualmente, la Directiva N° 004-2017-SERVIR/GDSRH en su artículo 20° faculta a las entidades públicas a elaborar perfiles de puestos en los supuestos ahí mencionados. Siendo éstos los únicos casos en que es posible modificar la descripción de los puestos contenidos en el MOF.*
- 3.4 *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 en los documentos de gestión interna de la entidad.*
- 3.5 *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."*

- 2.14. En ese sentido, las entidades no cuentan con base legal para elaborar o modificar su MOF; no obstante, para poder seguir gestionando, SERVIR aprobó la Directiva N° 004-2017-SERVIR/GDSRH, "Normas para la Gestión del proceso de Diseño de Puestos y Formulación del Manual de Perfiles de Puestos – MPP", mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva 312-2017-SERVIR/GDSRH, la cual en su artículo 20° establece los supuestos para elaboración de perfiles de puestos no contenidos en el MPP⁴.

⁴ Directiva N° 004-2017-SERVIR/GDSRH, "Normas para la Gestión del proceso de Diseño de Puestos y Formulación del Manual de Perfiles de Puestos – MPP"

Artículo 20°.- Supuestos para elaboración de perfiles de puestos no contenidos en el MPP

Procede la elaboración de perfiles de puestos conforme a lo establecido en este capítulo y el Anexo N° 1 "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" de la presente directiva, en los siguientes supuestos:

a) Entidades públicas que no cuentan con resolución de inicio del proceso de implementación para el nuevo régimen:

i. Para contratar a servidores bajo los regímenes regulados por los Decretos Legislativos N° 276, 728 y 1057.

ii. Las entidades públicas que cuentan con un Manual de Organización y Funciones y que aprueben o modifiquen su ROF/MOP o su CAP Provisional, respecto a aquellos cargos comprendidos en la respectiva adecuación estructural.

b) Entidades públicas que cuentan con resolución de inicio del proceso de implementación y aún no cuentan con Cuadro de Puestos de la Entidad – CPE aprobado:

i. Para contratar únicamente a servidores bajo el régimen regulado por los Decretos Legislativos N° 728 y 1057.

ii. Para contratar funcionarios o servidores civiles de confianza en los regímenes de los Decretos Legislativos N° 276 y 728, de conformidad con la excepción contenida en el numeral iii. del literal a) de la Segunda Disposición Complementaria Final del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, aprobado por el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, en caso resulte necesario hacer cambios en la descripción del puesto correspondiente.

iii. Las entidades públicas que cuentan con un Manual de Organización y Funciones y que aprueben o modifiquen su ROF/MOP o su CAP Provisional, respecto a aquellos cargos comprendidos en la respectiva adecuación estructural.

c) Entidades públicas que cuentan con resolución de inicio del proceso de implementación, con el CPE aprobado y aún no cuentan con resolución de culminación del proceso de implementación:

i. Para contratar únicamente a servidores bajo el régimen regulado por el Decreto Legislativo N° 1057.

ii. Para contratar funcionarios o servidores civiles de confianza en los regímenes de los Decretos Legislativos N° 276 y 728, de conformidad con la excepción contenida en el numeral iii. del literal a) de la Segunda Disposición Complementaria Final del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, aprobado por el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, en caso resulte necesario hacer cambios en la descripción del puesto correspondiente.



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 Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

- 2.15. En consecuencia, las entidades pueden elaborar perfiles de puestos para regímenes distintos a la Ley N° 30057, es decir, regímenes del Decreto Legislativo N° 276, 728 y 1057, en tanto se encuentren en uno de los supuestos señalados en el citado artículo 20º Directiva N° 004-2017-SERVIR/GDSRH, para lo cual deberán utilizar el Anexo N° 01 "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", dicha guía se encuentra contenida en la Directiva antes mencionada.

III. Conclusiones

- 3.1. Respecto de la posibilidad de contratar personal bajo los alcances del Decreto Legislativo N° 276, nos remitiremos al [Informe Técnico N° 000331-2021-SERVIR/GPGSC](#), cuyo contenido recomendamos revisar para mayor detalle.
- 3.2. Con la entrada en vigencia de la Ley N° 31131, estos es, desde el 10 de marzo de 2021, las entidades públicas se encuentran prohibidas de efectuar la celebración de nuevos contratos administrativos de servicios.
- 3.3. No obstante, la Ley N° 31131 establece como únicas excepciones a dicha prohibición, la contratación de personal para el desempeño de: i) cargos de confianza, o también denominado CAS confianza; ii) Labores de necesidad transitoria; y, iii) Suplencia.
- 3.4. La inhabilitación impuesta a cualquier servidor público acarrea la extinción del vínculo laboral con la Entidad, durante el periodo de vigencia de dicha medida el servidor se encuentra impedido de ejercer función pública. Por tanto, no podría vincularse con alguna institución del Estado sin importar el régimen laboral o la modalidad de contratación.
- 3.5. En cuanto a la modificación del Manual de Organización y Funciones (MOF) de la entidad, SERVIR ha tenido oportunidad de emitir pronunciamiento mediante el [Informe Técnico N° 886-2018-SERVIR/GPGSC](#), cuyo contenido recomendamos revisar para mayor detalle.

Atentamente,

DOCUMENTO FIRMADO DIGITALMENTE

ANGEL AUGUSTO BASTIDAS SOLIS

Coordinador de Soporte y Orientación Legal
AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL

AYPP/abs/ktc

K:\8. Consultas y Opinión Técnica\02 Informes técnicos\2021

d) Para el caso de entidades que se encuentren exceptuadas de las prohibiciones de ingreso, nombramiento, designación y contratación establecidos en la Ley anual de presupuesto del sector público u otra norma nacional con rango de Ley, están obligadas a elaborar perfiles para sus procesos de incorporación.

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: **CMPGF5R**