



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 de la Universalización de la Salud"

Fecha

**INFORME TÉCNICO N° -2020-SERVIR-GPGSC**

De : **CYNTHIA CHEENYI SÚ LAY**  
Gerenta de Políticas de Gestión del Servicio Civil

Asunto : Sobre las reglas para la recuperación de horas por la licencia con goce de haber otorgada durante el Estado de Emergencia Nacional y otros

Referencia : Oficio N° 337-2020-G/SAT-ICA

### I. Objeto de la consulta

Mediante el documento de la referencia, el Gerente General del Servicio de Administración Tributaria de Ica consulta a SERVIR lo siguiente:

- a. ¿Cuál es el procedimiento a seguir para el registro de horas por compensar del personal que ha sido desvinculado de mi representada, producto de la no renovación del contrato, y si existe algún supuesto, en el cual, la entidad pueda retener como forma de compensación, los beneficios sociales de dicho extrabajador?
- b. ¿Cuál es el procedimiento para declarar la compensación de las horas producto de la licencia con goce haber, declarado en el pago del personal de confianza, libre de designación y remoción, a razón de tipo de vínculo contractual y el cargo que ostentan?
- c. Indicar el procedimiento para declarar la no procedencia de la compensación de las horas producto de la licencia con goce de haber, declarado en el pago del personal de confianza, libre de designación y remoción, a razón del tipo de vínculo contractual y el cargo que ostenta
- d. ¿Es factible realizar la contratación de personal bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 728, en la forma de suplencia, para una plaza vacante y presupuestada, en la cual el titular cuente con licencia de goce de haber por pertenecer al grupo de riesgo establecido por el Ministerio de Salud y que luego de revisada sus funciones no cuente con los equipos, conocimientos, ni disponibilidad para iniciar trabajo remoto, y de no ser factible, la forma cuál sería la forma en como la entidad pueda cubrir dicha plaza, ante la ausencia indeterminada del titular?
- e. ¿Cuál es el procedimiento que debe seguir una empresa de tratamiento empresarial (ETE) de municipalidad provincial para solicitar el aumento del número de servidores de confianza, libre designación y remoción que mantiene en la actualidad (contando con trabajadores bajo el régimen laboral del D.Leg. 728 y 1057)?
- f. ¿Cuáles son los lineamientos y/o procedimientos, para que la entidad, pueda comunicar a los trabajadores bajo el régimen laboral del D.Leg. 728, a quienes, desde el inicio del aislamiento social obligatorio, se les ha otorgado licencia con goce de haber, sujeto a compensación posterior, pero que, a la fecha, al no pertenecer al grupo de riesgo establecido por el MINSA, deban reincorporarse en sus funciones ante la entidad de manera presencial y/o remota, sujeto disponibilidad?
- g. ¿Cuál es el procedimiento que debe seguir para que una entidad de tratamiento empresarial de la municipalidad provincial pueda actualizar y/o reestructurar su Reglamento de Organización y Funciones (ROF), Manual de Organización y Funciones (MOF), Cuadro de

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: **ADRGKSV**



Asignación de Personal (CAP) y Presupuesto Analítico de Personal (PAP), aprobados en el 2007 y que no ha tenido modificaciones posteriores?

## 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.

### Reglas para la recuperación de horas por la licencia con goce de haber compensable otorgada durante el Estado de Emergencia Nacional

- 2.4 En principio, debe tenerse en cuenta que en virtud al 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.

Este principio general del derecho, reconocido expresamente en la Constitución, supone el sometimiento pleno de la Administración Pública a la ley y al derecho; es decir, la sujeción de la Administración Pública al bloque normativo, donde todas las actuaciones deben estar legitimadas y previstas en las normas jurídicas, y sólo puede actuar donde se han concedido potestades. De este modo, la Administración Pública no puede modificar o derogar normas respecto a casos concretos y determinados, ni hacer excepciones no contempladas normativamente.

- 2.5 Siendo así, y en aras de absolver las consultas planteadas en los numerales a), b) y c) nos remitiremos al [Informe Técnico N° 001031-2020-SERVIR-GPGSC](#), que explica las reglas para la recuperación de horas por la licencia con goce de haber compensable otorgada en el marco del Estado de Emergencia Nacional; así como, también desarrolla las disposiciones contenidas en el Decreto de Urgencia N° 078- 2020, incluyendo a quiénes va dirigido el reintegro de montos descontados antes de la vigencia de dicha norma.



- 2.6 Es necesario precisar que, de conformidad con lo establecido en el numeral 4.1 del artículo 4 del Decreto Legislativo N° 1505, la recuperación de horas de licencia a través del trabajo presencial recién será viable una vez que culmine el EEN.
- 2.7 Mientras el EEN perdure, los servidores podrán acogerse a las otras medidas de compensación previstas en la norma, lo que también incluye realizar trabajo en sobretiempo a efectos de acumular horas extra que, posteriormente, servirán para reducir las horas pendientes de compensación de acuerdo a lo establecido en el numeral 4.4 del artículo 4 del Decreto Legislativo N° 1505.

### **Sobre el contrato de suplencia en el régimen del Decreto Legislativo N° 728**

- 2.8 De acuerdo con el Decreto de Urgencia N° 014-2019, Decreto de Urgencia que aprueba el Presupuesto del Sector Público para el año fiscal 2020, una de las excepciones a las medidas de austeridad, en materia de personal, contempla "*La contratación para el reemplazo por cese, para la suplencia temporal de los servidores del Sector Público, o para el ascenso o promoción del personal, en tanto se implemente la Ley 30057, Ley del Servicio Civil*".
- 2.9 Como se puede apreciar, la contratación por suplencia es permitida por el mencionado Decreto de Urgencia, en tanto se cumpla con determinados requisitos, como:
- i) Contar con una plaza vacante y presupuestada, prevista en el Cuadro de Asignación de Personal (CAP) y en el Presupuesto Analítico de Personal (PAP), y
  - ii) La realización de un concurso público de méritos para acceder a un puesto en la Administración Pública, conforme establece el artículo 5° de la Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público y el artículo IV del Título Preliminar del Decreto Legislativo N° 1023.
- 2.10 De lo señalado, podemos colegir que las entidades públicas solo podrán efectuar la contratación de personal por suplencia bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 728, siempre que la plaza se encuentre vacante y presupuestada.
- 2.11 De ahí que, en el caso del personal que se encuentra gozando de licencia con goce de haber, en el marco del Estado de Emergencia Nacional Sanitaria, no podría suplirse su ausencia del centro de labores mediante una nueva contratación bajo la modalidad de suplencia, debido a que la plaza que ocupa dicho personal no se encuentra vacante, por el contrario, dichas plazas siguen siendo ocupadas por sus respectivos titulares, tal es así que continúan percibiendo sus remuneraciones y beneficios que le corresponden.
- 2.12 En consecuencia, corresponderá a las entidades públicas evaluar cada situación en particular, a efectos de implementar las medidas aprobadas para la prestación del servicio mediante las normas reseñadas en los numerales 2.8 al 2.11 del presente informe.

### **En cuanto al límite de servidores de confianza en las empresas de los gobiernos locales**

- 2.13 Sobre el particular, corresponde remitirnos a lo señalado en el [Informe Técnico N° 981-2017-SERVIR/GPGSC](#), cuyo contenido ratificamos y recomendamos revisar para mayor detalle, en el cual se concluyó lo siguiente:

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: **ADRGKSV**



"(...)

3.1 *La Ley Marco del Empleo Público establece en su artículo III, numeral 51 que para sus efectos se entenderá por entidades públicas a los Gobiernos Locales, sus órganos y entidades. Si bien omite mencionar expresamente a las empresas de los Gobiernos Locales, el término "entidades" las comprende.*

3.2 *El SAGRH del Estado está comprendido por todas las entidades de la administración pública, incluidos los Gobiernos Locales, sus órganos y entidades, que incluyen estas últimas a las empresas municipales.*

3.3 *Las empresas de los Gobiernos Locales se encuentran bajo el ámbito de aplicación de la Ley Marco del Empleo Público y el SAGRH del Estado."*

2.14 De esta manera, las empresas de los Gobiernos Locales se encuentran bajo el ámbito de aplicación de la Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público, y el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos del Estado.

2.15 La Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público, establece en el numeral 2 de su artículo 4 que los empleados de confianza que desempeñan cargos técnicos o políticos en ningún caso será mayor al 5% de los servidores públicos existentes en cada entidad.

2.16 Así, el [Informe Técnico N° 910-2019-SERVIR/GPGSC](#), cuyo contenido ratificamos y recomendamos revisar para mayor detalle, el cual concluyó que:

"(...)

3.2. *Entre los rasgos determinantes de los servidores civiles de confianza se tienen, de un lado, el hecho que estos se encuentran en el entorno de quien los designa o remueve libremente, y de otro lado, en el hecho de que la confianza en mención responde a la naturaleza de las labores a desempeñar.*

3.3 *Los cargos de confianza deben estar consignados como tales en los instrumentos de gestión pertinentes de las entidades tales como el Cuadro para Asignación de Personal - CAP, CAP Provisional o en el Cuadro de Puestos de la Entidad – CPE, u otros.*

3.4 *Corresponde que cada entidad pública determine en sus respectivos instrumentos de gestión los cargos de confianza, tomando en cuenta la naturaleza de las labores a desempeñar y su ubicación en el entorno de quien los designa o remueve, así como al funcionario tiene la competencia para designarlos.*

3.5 *Para la calificación de los cargos de confianza debe observarse el porcentaje limitativo que establece la LMEP, es decir, el número de servidores de confianza no puede ser mayor al 5% de los servidores públicos existentes de la entidad, por lo que dicho porcentaje debe ser computado en función al total de servidores públicos previstos en el CAP vigente de la entidad, incluyendo al personal sujeto al régimen CAS que tenía la entidad a la fecha de publicación del Decreto Supremo N° 084-2016-PCM"*



2.17 Adicionalmente, es pertinente indicar que de acuerdo a lo establecido por el artículo 2° del Decreto Supremo N° 084-2016-PCM, en ningún caso el número de puestos de empleados de confianza aprobados en el CAP o CAP Provisional en la entidad pública no podrá superar el número de cincuenta (50). No obstante, SERVIR podrá establecer excepciones debidamente justificadas a dicho tope mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva que deberá ser publicada en el diario oficial El Peruano. Para tal efecto, cada entidad pública deberá sustentar objetivamente ante SERVIR las razones por las que podrían ser exceptuadas de los límites de empleados de confianza en las entidades públicas, ya sea por la naturaleza de las funciones, estructura orgánica, organización interna, entre otros.

### **Sobre el trabajo presencial durante la emergencia sanitaria ocasionada por el COVID-19**

2.18 Al respecto, nos remitiremos al [Informe Técnico N° 001292-2020-SERVIR-GPGSC](#), cuyo contenido recomendamos revisar para mayor detalle, el cual concluyó:

*“3.1 Lo dispuesto en el artículo 10 del Decreto Supremo N° 116-2020-PCM no supone el restablecimiento de la prestación presencial de servicios para todos los servidores civiles de la entidad.*

*3.2 Los horarios de ingreso y salida señalados en el Decreto Supremo N° 116-2020-PCM únicamente podrían ser aplicados a aquellos servidores civiles cuyo puesto ha sido identificado como parte de la mínima cantidad de puestos que se deben desarrollar de forma presencial.*

*3.3 A efectos de cautelar las restricciones sanitarias y el distanciamiento social, de forma temporal y extraordinaria se puede modificar la jornada y horario de trabajo presencial, conforme con lo establecido en el artículo 2 del Decreto Legislativo N° 1505. Esto es, establecer horarios escalonados de ingreso y salida, así como reducir la jornada semanal de trabajo”.*

2.19 Ahora bien, mediante Decreto Supremo N° 184-2020-PCM<sup>1</sup> Decreto Supremo que declara Estado de Emergencia Nacional por las graves circunstancias que afectan la vida de las personas a consecuencia de la COVID-19 y establece las medidas que debe seguir la ciudadanía en la nueva convivencia social, se derogó las normas que declararon en su momento el Estado de Emergencia Nacional, así como las normas modificatorias y complementarias a estas<sup>2</sup>.

Asimismo, se advierte que el mencionado decreto supremo este no contiene disposiciones relacionadas con la prestación de servicios por parte de las entidades del sector público. De ahí que, no sería válido inferir que las normas relacionadas con las disposiciones derogadas por el

<sup>1</sup> Publicado el 30 de noviembre de 2020, en el Diario Oficial “El Peruano”

<sup>2</sup> Decreto Supremo N° 184-2020-PCM – Decreto Supremo que declara Estado de Emergencia Nacional por las graves circunstancias que afectan la vida de las personas a consecuencia de la COVID-19 y establece las medidas que debe seguir la ciudadanía en la nueva convivencia social

«DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA DEROGATORIA

Única.- Deróganse los Decretos Supremos N° 044-2020-PCM, N° 045-2020-PCM, N° 046-2020-PCM, N° 051-2020-PCM, N° 053-2020-PCM, N° 057-2020-PCM, N° 058-2020-PCM, N° 061-2020-PCM, N° 063-2020-PCM, N° 064-2020-PCM, N° 068-2020-PCM, N° 072-2020-PCM, N° 075-2020-PCM, N° 083-2020-PCM, N° 094-2020-PCM, N° 116-2020-PCM, N° 129-2020-PCM, N° 135-2020-PCM, N° 139-2020-PCM, N° 146-2020-PCM, N° 151-2020-PCM, N° 156-2020-PCM, N° 162-2020-PCM, N° 165-2020-PCM, N° 170-2020-PCM, N° 177-2020-PCM, N° 178-2020-PCM, N° 180-2020-PCM y el subnumeral 2.3.3 del numeral 2.3 del artículo 2 del Decreto Supremo N° 110-2020-PCM»



Decreto Supremo N° 184-2020-PCM también seguirían la misma suerte; más aun teniendo consideración que en su Primera Disposición Complementaria Final señala, de manera expresa, que las disposiciones normativas relacionadas a los decretos supremos derogados mantienen su vigencia, en lo que corresponda, sustituyéndose la referencia a dichas disposiciones por el presente decreto supremo.

- 2.20 Respecto a la consulta f), debemos señalar que las entidades públicas, indistintamente de su régimen laboral y nivel de gobierno, deberán observar las disposiciones vinculadas a i) la priorización del trabajo remoto, no solo para personal que pertenece al grupo de riesgo, ii) vigencia de los horarios de trabajo escalonadas u otras medidas para el personal que realiza trabajo presencial y trabajo en modalidades mixtas; y, iii) adopción de medidas de distanciamiento físico para el personal que realiza trabajo presencial y trabajo en modalidades mixtas.
- 2.21 De otro lado, es pertinente indicar que si bien la entidad tiene la potestad de fijar qué puestos serán los que realizarán prestación presencial de servicios, SERVIR –como ente rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos– exhorta a que la prestación presencial de servicios se reduzca a la menor cantidad posible de puestos, debiendo priorizar el trabajo remoto o, en su defecto, las modalidades mixtas de prestación de servicios.

#### **Sobre la modificación de los instrumentos de gestión (ROF, MOF, CAP y PAP )**

- 2.22 Respecto a la modificación del Reglamento de Organización y Funciones (ROF) debemos indicar que mediante Decreto Supremo N° 054-2018-PCM<sup>3</sup>, se aprobaron los Lineamientos de Organización del Estado, con el objeto de regular los principios, criterios y reglas que definen el diseño, estructura, organización y funcionamiento de las entidades del Estado.

Según lo establecido en el artículo 43 del Decreto Supremo N° 054-2018-PCM, el Reglamento de Organización y Funciones, es el documento técnico normativo de gestión organizacional que formaliza la estructura orgánica de la entidad. Asimismo, contiene las competencias y funciones generales de la entidad; las funciones específicas de sus unidades de organización, así como sus relaciones de dependencia.

De ahí que, de existir la necesidad de hacer algún tipo de modificación a este instrumento de gestión, esta deberá efectuarse conforme a las disposiciones del Decreto Supremo N° 054-2018-PCM. No obstante, es menester indicar que las consultas y coordinaciones del caso deben dirigirse a la Secretaría de Gestión Pública de la Presidencia del Consejo de Ministros.

- 2.23 En cuanto a la modificación del Manual de Organización y Funciones (MOF) de las entidades debemos remitirnos al [Informe Técnico N° 886-2018-SERVIR/GPGSC](#), cuyo contenido recomendamos revisar para mayor detalle, en el cual se señala que 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

<sup>3</sup> Derogando el Decreto Supremo N° 043-2006-PCM, por medio del cual se aprobó los "Lineamientos para la elaboración y aprobación del Reglamento de Organización y Funciones – ROF por parte de las entidades de la Administración Pública.



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 MPP<sup>4</sup>.

2.24 Respecto de la modificación del CAP nos remitiremos al [Informe Técnico N° 2238-2016-SERVIR/GPGSC](#), cuyo contenido recomendamos revisar para mayor detalle, el cual concluyó que:

*"3.1. Las entidades públicas que requieran modificar su CAP vigente y, en tanto no cuenten con un CPE como resultado del proceso de tránsito al nuevo régimen de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, podrán aprobar su CAP Provisional, en los supuestos detallados en el Anexo N° 4 de la Directiva N° 02- 2015-SERVIR/GDSRH, para lo cual deberán observar el procedimiento y las reglas previstas en la misma y su modificatoria, aprobada mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 057-2016-SERVIR-PE<sup>5</sup>."*

De ahí, que la elaboración del CAP Provisional de las entidades es responsabilidad de la Oficina de Recursos Humanos, o quien haga sus veces, con opinión técnica favorable del órgano encargado de racionalización o del que haga sus veces<sup>6</sup>. Asimismo, la Oficina de Recursos Humanos de la entidad, o la que haga sus veces, elabora un informe en el que especifica las razones por las cuales se deben realizar modificaciones al instrumento existente estableciendo con claridad la metodología utilizada y la justificación para realizar modificaciones en la dotación de cargos de la entidad.

<sup>4</sup> 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 metodológico 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°s 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°s 728 y 1057.

ii. Para contratar funcionarios o servidores civiles de confianza en los regímenes de los Decretos Legislativos N°s 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 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°s 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.

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.

<sup>5</sup> Deja sin efecto la Directiva N° 001-2014-SERVIR/GPGSC, "Reglas de aplicación progresiva para la aprobación del Cuadro de Puestos de las Entidades" así como sus Anexos, y modificatoria; en consecuencia, se deja sin efecto las Resoluciones de Presidencia Ejecutiva N° 152 y 234-2014-SERVIR-PE.

<sup>6</sup> Numeral 2.1 de la 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)".



Para la aprobación del CAP Provisional, por los supuestos señalados en el numeral 1 del Anexo 4 de la Directiva del CPE<sup>7</sup> es necesario contar con la opinión previa favorable de SERVIR. Las entidades de los tres niveles de gobierno deberán remitir el proyecto de CAP Provisional, según los requisitos señalados en el numeral 3 del Anexo 4, a la Gerencia de Desarrollo del Sistema de Recursos Humanos de la Autoridad Nacional del Servicio Civil para la emisión del informe de opinión favorable.

En el caso de Gobierno Local, sus programas y proyectos adscritos y las empresas pertenecientes al Gobierno Local, la aprobación del CAP Provisional se realiza mediante ordenanza municipal<sup>8</sup>.

- 2.25 Respecto a la modificación del Presupuesto Análítico de Personal (PAP), debemos indicar que mediante Resolución de su titular, la entidad aprueba las propuestas de modificaciones al PAP, previo informe favorable de la Oficina de Presupuesto o la que haga sus veces en la entidad, sobre su viabilidad presupuestal<sup>9</sup>. Sin perjuicio de ello, recomendamos remitir la presente consulta al Ministerio de Economía y Finanzas para que emita pronunciamiento al respecto.

### III. Conclusiones

- 3.1. Respecto a las consultas a), b) y c) nos remitiremos al [Informe Técnico N° 001031-2020-SERVIR/GPGSC](#), que explica las reglas para la recuperación de horas por la licencia con goce de haber compensable otorgada en el marco del Estado de Emergencia Nacional; así como, también desarrolla las disposiciones contenidas en el Decreto de Urgencia N° 078- 2020, incluyendo a quiénes va dirigido el reintegro de montos descontados antes de la vigencia de dicha norma.
- 3.2. En cuanto a la consulta d) debe tenerse en consideración que en el caso del personal que se encuentra gozando de licencia con goce de haber, en el marco del Estado de Emergencia Nacional Sanitaria, no podría suplirse su ausencia del centro de labores mediante una nueva contratación bajo la modalidad de suplencia, debido a que la plaza que ocupa dicho personal no se encuentra vacante, por el contrario, dichas plazas siguen siendo ocupadas por sus respectivos titulares, tal es así que continúan percibiendo sus remuneraciones y beneficios que le corresponden.
- 3.3. Respecto a la consulta e) referido al incremento del porcentaje del personal de confianza en la entidad, nos remitiremos al [Informe Técnico N° 910-2019-SERVIR/GPGSC](#), cuyo contenido ratificamos en todos sus extremos.
- 3.4. Sobre la consulta formulada en el literal f), SERVIR ha tenido oportunidad de emitir pronunciamiento respecto de las reglas para la prestación de trabajo presencial durante el Estado de Emergencia Nacional generada por la COVID-19 mediante [Informe Técnico N° 001292-2020-SERVIR-GPGSC](#), cuyo contenido recomendamos revisar para mayor detalle.

<sup>7</sup> Numeral 4.1 de la 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)".

<sup>8</sup> Numeral 4.2 de la 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)".

<sup>9</sup> Numeral 2) de la Segunda Disposición Transitoria de la Ley N° 28411, Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto, vigente de acuerdo a la Única Disposición Derogatoria del Decreto Legislativo N° 1440



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 de la Universalización de la Salud"

- 3.5. Respecto a la modificación del ROF sugerimos remitir, este extremo de la consulta, a la Secretaria de Gestión Pública de la Presidencia de Consejo de Ministros.
- 3.6. En cuanto a la modificación del MOF, SERVIR ha tenido oportunidad de pronunciarse sobre la modificación del Manual de Organización y Funciones en el [Informe Técnico N° 886-2018-SERVIR/GPGSC](#), al cual nos remitimos y ratificamos en todos sus extremos.
- 3.7. Conforme se señaló en el [Informe Técnico N° 2238-2016-SERVIR/GPGSC](#), las entidades públicas que requieran modificar su CAP deberán observar los procedimientos y reglas establecidas por la Directiva N° 02- 2015-SERVIR/GDSRH.
- 3.8. Mediante Resolución de su titular, la entidad aprueba las propuestas de modificaciones al PAP, previo informe favorable de la Oficina de Presupuesto o la que haga sus veces en la entidad, sobre su viabilidad presupuestal. Sin perjuicio de ello, recomendamos remitir la presente consulta al Ministerio de Economía y Finanzas para que emita pronunciamiento al respecto.

Atentamente,

#### DOCUMENTO FIRMADO DIGITALMENTE

**CYNTHIA CHEENYI SÚ LAY**

Gerenta de Políticas de Gestión del Servicio Civil  
AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL

CSL/abs/ktc

K:\8. Consultas y Opinión Técnica\02 Informes técnicos\2020

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: **ADRGKSV**