



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"

Lima,

INFORME TECNICO N° -2020-SERVIR-GPGSC

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

Asunto : a) Reglas de acceso al servicio civil.
b) Sobre la posibilidad de reordenar el Cuadro de Asignación de Personal de la entidad a efectos de modificar los cargos de confianza.
b) Sobre la contratación CAS en el marco de lo previsto por el Decreto de Urgencia N° 039-2020.

Referencia : Oficio N° 943-DG-N°315-OEA-N°463-OP-INSN-2020.

I. Objeto de la consulta

Mediante el documento de la referencia, la Directora Ejecutiva de la Oficina Ejecutiva de Administración del Instituto Nacional de Salud del Niño - INSN consulta si una plaza ocupada por una servidora que fue designada por concurso público puede ser incorporada como una plaza CAS – Funcionaria bajo la modalidad del Decreto Legislativo N° 1057.

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 de la respuesta en el presente informe

- 2.4 De la revisión del documento de la referencia se puede apreciar que a través de la consulta formulada se pretende que SERVIR emita una opinión sobre la procedencia de modificar la naturaleza de la plaza de Jefa del Departamento de Enfermería del Instituto Nacional de Salud del Niño a una plaza CAS, pese a que la misma se encuentra ocupada actualmente por una servidora designada por concurso público bajo el Decreto Legislativo N° 276.

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: I2GELKQ



- 2.5 Sobre el particular, es menester reiterar que no corresponde a SERVIR emitir opinión sobre casos concretos ni fungir como una instancia previa a la toma de decisiones de las entidades, motivo por el cual no resulta posible pronunciarse con respecto a la consulta en los términos formulados.
- 2.6 Sin perjuicio de ello, a través del presente informe técnico se abordará de forma general la posibilidad de reordenar el Cuadro de Asignación de Personal de la entidad a efectos de modificar los cargos de confianza.

Sobre las reglas de acceso al servicio civil y contratación de funcionarios públicos, empleados de confianza y directivos públicos bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 1057

- 2.7 En principio, debemos indicar que el ingreso a la Administración Pública, indistintamente del régimen al que se encuentre adscrita la entidad, se realiza necesariamente por concurso público de méritos en un régimen de igualdad de oportunidades de acuerdo con los principios de mérito y la capacidad de las personas, con excepción de los puestos de confianza, conforme a los documentos de gestión interna de la entidad (Cuadro para Asignación de Personal - CAP, Manual de Organización y Funciones - MOF o Cuadro de Puestos de la entidad - CPE), para los cuales no se exige dicho proceso de selección.
- 2.8 Dicha exigencia legal del ingreso mediante concurso público de méritos ha sido establecida por mandatos imperativos de observancia obligatoria, tales como el artículo 5 de la Ley N° 28175¹, Ley Marco del Empleo Público (en adelante, LMEP) y en el artículo IV del Título Preliminar del Decreto Legislativo N° 1023², norma legal que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos.
- 2.9 Cabe acotar que el artículo 9 de la Ley N° 28175 sanciona con nulidad los actos administrativos que contravengan las normas de acceso al servicio civil, puesto que vulneran el interés general e impiden la existencia de una relación válida, sin perjuicio de las responsabilidades administrativas, civiles o penales de quienes los promuevan, ordenen o permitan.
- 2.10 De este modo, el acceso al servicio civil, indistintamente del régimen laboral al que se vincule el servidor (Decreto Legislativo N° 276, 728 o 1057), se realiza necesariamente por concurso público de méritos, en condiciones de igualdad de oportunidades³.
- 2.11 Sin perjuicio de lo anterior, es oportuno precisar que la vinculación de funcionarios públicos y empleados de confianza mediante el régimen del Decreto Legislativo N° 1057 (CAS) sin que medie un concurso público se basa en la Primera Disposición Complementaria Final de la Ley N° 29849⁴,

¹ "Artículo 5.- Acceso al empleo público

El acceso al empleo público se realiza mediante concurso público y abierto, por grupo ocupacional, en base a los méritos y capacidad de las personas, en un régimen de igualdad de oportunidades."

² "Artículo IV.- El ingreso al servicio civil permanente o temporal se realiza mediante procesos de selección transparentes sobre la base de criterios objetivos, atendiendo al principio del mérito."

³ Pues existe obligación de que todo organismo público y empresa del Estado de comunicar las convocatorias vigentes en el Servicio Nacional del Empleo, bajo los alcances del Decreto Supremo N° 003-2018-TR, norma de alcance general.

⁴ **Ley N° 29849 – Ley que establece la eliminación progresiva del Régimen Especial del Decreto Legislativo 1057 y otorga derechos laborales**
«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».



que habilita a las entidades públicas a contratar bajo este régimen a los servidores en mención obviando la necesidad de llevar a cabo un proceso de selección. No obstante, es importante resaltar que ello solo será procedente para cubrir un puesto que se encuentre previsto en el CAP de la entidad con la clasificación respectiva (funcionario público o empleado de confianza).

Aunado a lo anterior, debe tenerse presente que, si bien la persona designada no requiere someterse a un proceso de selección, es indispensable que suscriba el contrato administrativo de servicios respectivo -de acuerdo al modelo aprobado por la Autoridad Nacional del Servicio Civil⁵- así como las adendas de prórroga y renovación que correspondan.

- 2.12 Respecto a la retribución correspondiente a los contratos administrativos de servicios, esta es fijada por la entidad observando lo normado por la Primera Disposición Complementaria Final del Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057⁶ y el artículo 2 del Decreto de Urgencia N° 038-2006⁷.

Ello debido a que los puestos bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 1057 no necesariamente se encuentran contemplados en el CAP o PAP de la entidad, por lo que esta última podrá fijar libremente la remuneración de cada contrato cuyo monto deberá oscilar entre la remuneración mínima vital y las seis (6) Unidades de Ingreso del Sector Público (UISP) vigentes al momento de su celebración. Así, para el año 2017, el Decreto Supremo N° 067-2016-PCM ha fijado la UISP en S/ 2,600.00 (Dos mil seiscientos y 00/100 Soles). Cabe anotar que el tope de las seis (6) UISP también se encuentra contemplado en el numeral 10.3 del artículo 10 de la Ley N° 30518 – Ley de presupuesto del sector público para el Año Fiscal 2017.

- 2.13 De igual modo, es importante resaltar que si bien la entidad tiene la libertad de fijar la remuneración de los contratos administrativos de servicios que celebre, es necesario que esta sea congruente con el perfil de cada puesto, así como con las funciones y responsabilidades asignadas, a fin de evitar que se generen inequidades remunerativas al interior de la entidad.

Sobre el Cuadro para Asignación de Personal Provisional y su reordenamiento

- 2.14 En principio, debe tenerse presente que la Cuarta Disposición Complementaria Final de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil (en adelante, LSC), dispone la creación del Cuadro de Puestos de la Entidad (CPE) como instrumento de gestión que reemplaza al Cuadro de Asignación de Personal (CAP) y al Presupuesto Analítico de Personal (PAP), precisando además que el CPE de cada entidad se aprueba mediante resolución del Consejo Directivo de SERVIR, con opinión favorable de la Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del Ministerio de Economía y Finanzas⁸.

⁵ SERVIR, en cumplimiento de la Segunda Disposición Complementaria Final del Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057, 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

⁶ **Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057 – Decreto Supremo N° 075-2008-PCM**

«Primera Disposición Complementaria Final: Monto mínimo de la contraprestación en los contratos administrativos de servicios

Ninguna entidad pública puede suscribir un contrato administrativo de servicios por un monto menor al de la remuneración mínima vital. Las entidades públicas y las personas contratadas quedan facultadas para adecuar a dichos términos los contratos administrativos de servicios celebrados antes de la entrada en vigencia del presente Reglamento».

⁷ **Decreto de Urgencia N° 038-2006**

«Artículo 2.- Topes de Ingresos

Ningún funcionario o servidor público que presta servicios al Estado bajo cualquier forma o modalidad contractual y régimen laboral, con excepción del Presidente de la República, percibirá ingresos mensuales mayores a seis (6) Unidades de Ingreso del Sector Público, salvo en los meses en que corresponda las gratificaciones o aguinaldos de julio y diciembre».

⁸ En mérito a lo dispuesto en el apartado 9 del numeral 6.2 del artículo 6 del Decreto Legislativo N° 1442, Decreto legislativo de la Gestión Fiscal de los Recursos Humanos en el Sector Público.



- 2.15 Por su parte, la Duodécima Disposición Complementaria Transitoria del Reglamento General de la LSC, aprobado mediante Decreto Supremo N° 040-2014-PCM (en adelante, Reglamento de la LSC), señala que mediante Directiva de la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR) se establecerá la progresividad de la implementación de la aprobación del CPE. Asimismo, mediante la Última Disposición Complementaria Derogatoria se dispuso la derogación del Decreto Supremo N° 043-2004-PCM, dispositivo legal que establecía los lineamientos para la elaboración y aprobación del CAP.
- 2.16 Posteriormente, con Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 304-2015-SERVIR/PE se formalizó la aprobación de la Directiva N° 002-2015-SERVIR/GDSRH⁹ "Normas para la Gestión del Proceso de Administración de Puestos y Elaboración y Aprobación del Cuadro de Puestos de la Entidad - CPE" (en adelante, la Directiva); a través de la cual se establece los procedimientos de observancia obligatoria que las entidades públicas deben seguir para la elaboración y aprobación del CPE. Asimismo, establece la posibilidad de realizar la aprobación temporal del Cuadro para Asignación de Personal Provisional (en adelante, CAP Provisional).
- 2.17 Sobre el particular, el numeral 7.5 de la Directiva, señala que el CAP Provisional es un 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 Reglamento de Organización y Funciones (en adelante, ROF) o Manual de Operaciones, según corresponda; en consecuencia, no procederá la aprobación del CAP Provisional de aquellas entidades que carezcan de un ROF o de Manual de Operaciones.
- Su 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 LSC y en tanto se reemplace el CAP y PAP por el CPE¹⁰, dado que el CAP Provisional sólo se puede aprobar en tanto la entidad pública no haya aprobado el CPE.
- 2.18 En esa línea, el numeral 5 del Anexo N° 4 de la Directiva, establece la posibilidad de que las entidades públicas pueden realizar el reordenamiento del CAP Provisional, a fin de realizar los siguientes ajustes: i) Cambios en los campos: "número de orden", "cargo estructural", "código", "clasificación", "situación del cargo" y "Cargo de confianza"; y, ii) Otras acciones de administración del CAP Provisional que no incidan en un incremento del presupuesto de la entidad, incluyendo el supuesto señalado en el numeral 1.3 del referido anexo.
- 2.19 Conforme se advierte del párrafo que precede, el reordenamiento del CAP Provisional contiene como restricción, el incremento del presupuesto de la entidad, ello incluye el supuesto señalado en el numeral 1.3 del Anexo N° 4 de la Directiva, el mismo que señala lo siguiente:

"Las entidades que cuenten con un Cuadro para Asignación de Personal (CAP) vigente pueden elaborar una propuesta de CAP Provisional en el que considere un ajuste de hasta por un máximo del 5% del total de cargos aprobados por la entidad para el inicio del año fiscal. En caso la entidad cuente con un CAP Provisional, podrá ajustar el

⁹ Modificada mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 057-2016-SERVIR/PE, publicada el 01 de abril de 2016, en Diario Oficial "El Peruano"

¹⁰ Literal f) del numeral 4.3 y numeral 7.5 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)". En atención a la Décima Segunda Disposición Complementaria Transitoria del Reglamento de la Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, la aprobación del CPE de la entidad deja sin efecto el CAP o CAP Provisional y del PAP de la entidad.



documento también hasta por un máximo del 5% del total de cargos allí contenidos, pero en ese caso se deben seguir los lineamientos establecidos en el numeral 5 del presente anexo. En ningún caso las acciones señaladas habilitan a la entidad a requerir o utilizar mayores recursos presupuestarios para tal efecto." (Subrayado agregado)

- 2.20 Del marco jurídico expuesto, se desprende que, si bien resulta posible que las entidades efectúen el reordenamiento de su CAP Provisional a efectos de otorgar la condición de cargo de confianza a alguno de sus puestos; para tales efectos, corresponderá evaluar las restricciones y lineamientos establecidos en la Directiva N° 002-2015- SERVIR/GDSRH.
- 2.21 Finalmente, corresponde señalar que el reordenamiento de cargos contenidos en el CAP Provisional no requerirá de un nuevo proceso de aprobación ante SERVIR, pudiendo ser aprobado mediante resolución o dispositivo legal que corresponda al titular de la entidad, previo informe de la oficina de recursos humanos o el que haga sus veces, con el visto bueno de la oficina de racionalización, o quien haga sus veces.

Sobre la contratación de personal que preste servicios para la prevención en las Unidades de Hospitalización, Unidades de Cuidados Intensivos y en los servicios de apoyo, control, diagnóstico y tratamiento del Coronavirus (COVID-19)

- 2.22 Sin perjuicio de lo desarrollado en los puntos precedentes, y a título de referencia, resulta oportuno señalar que de acuerdo al numeral 5.3 del artículo 5° del Decreto de Urgencia N° 039-2020, Decreto de Urgencia que dicta medidas complementarias para el sector salud en el marco de la emergencia sanitaria por los efectos del coronavirus (COVID-19), durante el plazo de vigencia de la Emergencia Sanitaria a nivel nacional declarada por el Poder Ejecutivo, las unidades ejecutoras de los establecimientos de salud priorizados se encuentran facultadas para realizar contrataciones de personal que preste servicios para la prevención, control, diagnóstico y tratamiento del Coronavirus (COVID-19) en las Unidades de Hospitalización, Unidades de Cuidados Intensivos y en los servicios de apoyo al diagnóstico de dichos establecimientos de salud, bajo la modalidad del régimen del Decreto Legislativo N° 1057, Decreto Legislativo que regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios, encontrándose exoneradas de lo previsto en el artículo 8° del Decreto Legislativo N° 1057, es decir, sin requerir la realización de concurso público.
- 2.23 Asimismo, el numeral 5.4 del artículo 5° del Decreto de Urgencia N° 039-2020 establece que el personal de la salud con vínculo laboral vigente de cualquier dependencia de las entidades a que se refiere el numeral 3.1 del artículo 3 del Decreto Legislativo N° 1153, Decreto Legislativo que regula la política integral de compensaciones y entregas económicas del personal de la salud al servicio del Estado y el personal del Decreto Legislativo N° 1057, de las entidades a las que se refiere el Decreto Legislativo N° 1153, pueden optar por la suspensión perfecta de labores, o las que haga sus veces, para que excepcionalmente acceda a la contratación bajo el régimen CAS mencionada en el numeral precedente.
- De la misma manera, se señala que, una vez culminado el contrato con la Unidad Ejecutora correspondiente, el servidor deberá reincorporarse inmediatamente a sus labores originales según el régimen laboral correspondiente.
- 2.24 Por otro lado, el numeral 5.5 del artículo 5° del citado decreto de urgencia señala expresamente que los contratos administrativos de servicios que se suscriban en virtud al numeral 5.3 de dicho cuerpo normativo tienen naturaleza estrictamente temporal y quedan resueltos automáticamente



una vez culminada la Emergencia Sanitaria declarada por el Ministerio de Salud debido a la existencia del coronavirus (COVID-19).

III. Conclusiones

- 3.1 No corresponde a SERVIR emitir opinión sobre casos concretos ni fungir como una instancia previa a la toma de decisiones de las entidades, motivo por el cual no resulta posible pronunciarse con respecto a la consulta en los términos formulados.
- 3.2 El ingreso a la Administración Pública, indistintamente del régimen al que se encuentre adscrita la entidad, se realiza necesariamente por concurso público de méritos en un régimen de igualdad de oportunidades de acuerdo con los principios de mérito y la capacidad de las personas, con excepción de los puestos de confianza, conforme a los documentos de gestión interna de la entidad (Cuadro para Asignación de Personal - CAP, Manual de Organización y Funciones - MOF o Cuadro de Puestos de la entidad - CPE), para los cuales no se exige dicho proceso de selección.
- 3.3 La vinculación de funcionarios públicos y empleados de confianza mediante el régimen del Decreto Legislativo N° 1057 (CAS) sin que medie un concurso público se basa en la Primera Disposición Complementaria Final de la Ley N° 29849¹¹, que habilita a las entidades públicas a contratar bajo este régimen a los servidores en mención obviando la necesidad de llevar a cabo un proceso de selección. No obstante, ello solo será procedente para cubrir un puesto que se encuentre previsto en el CAP de la entidad con la clasificación respectiva (funcionario público o empleado de confianza).
- 3.4 El Cuadro para Asignación de Personal Provisional, es el documento de gestión institucional de carácter temporal que contiene los cargos definidos y aprobados por la entidad sobre la base de su estructura orgánica vigente prevista en su Reglamento de Organización y Funciones o Manual de Operaciones, según corresponda, cuya finalidad es viabilizar la operación de las entidades públicas durante el periodo de transición del sector público al régimen del servicio civil previsto en la ley N° 30057.
- 3.5 En virtud de lo dispuesto en el numeral 5 del Anexo N° 4 de la Directiva N° 002-2015-SERVIR/GDSRH, las entidades públicas pueden realizar el reordenamiento del CAP Provisional, a fin de realizar los siguientes ajustes: i) Cambios en los campos: "número de orden", "cargo estructural", "código", "clasificación", "situación del cargo" y "cargo de confianza"; y, ii) Otras acciones de administración del CAP Provisional que no incidan en un incremento del presupuesto de la entidad, incluyendo el supuesto señalado en el numeral 1.3 del referido anexo.
- 3.6 El reordenamiento del CAP Provisional contiene como restricción, el incremento del presupuesto de la entidad, ello incluye el supuesto señalado en el numeral 1.3 del Anexo N° 4 de la Directiva, a través del cual se establece límites porcentuales a los ajustes objeto del reordenamiento.
- 3.7 Ante la modificación del Reglamento de Organización y Funciones o Manual de Operaciones, según corresponda, es válido efectuar el reordenamiento de su CAP Provisional; para tales efectos,

¹¹ **Ley N° 29849 – Ley que establece la eliminación progresiva del Régimen Especial del Decreto Legislativo 1057 y otorga derechos laborales**
«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».



corresponderá a cada entidad evaluar las restricciones y lineamientos establecidos en la Directiva N° 002-2015-SERVIR/GDSRH.

- 3.8 El reordenamiento de cargos contenidos en el CAP Provisional no requerirá de un nuevo proceso de aprobación ante SERVIR, pudiendo ser aprobado mediante resolución o dispositivo legal que corresponda al titular de la entidad, previo informe de la oficina de recursos humanos o el que haga sus veces, con el visto bueno de la oficina de racionalización, o quien haga sus veces.
- 3.9 En virtud a lo previsto en el numeral 5.4 del artículo 5° del Decreto de Urgencia N° 039-2020 el personal de la salud con vínculo laboral vigente de cualquier dependencia de las entidades a que se refiere el numeral 3.1 del artículo 3 del Decreto Legislativo N° 1153, Decreto Legislativo que regula la política integral de compensaciones y entregas económicas del personal de la salud al servicio del Estado y el personal del Decreto Legislativo N° 1057, de las entidades a las que se refiere el Decreto Legislativo N° 1153, pueden optar por la suspensión perfecta de labores, o las que haga sus veces, para que excepcionalmente acceda a la contratación bajo el régimen CAS a que se refiere el numeral 5.3 del artículo 5° del Decreto de Urgencia N° 039-2020, sin la necesidad de concurso público.

Dichas contrataciones tienen naturaleza estrictamente temporal y quedan resueltos automáticamente una vez culminada la Emergencia Sanitaria declarada por el Ministerio de Salud debido a la existencia del coronavirus (COVID-19).

Atentamente,

DOCUMENTO FIRMADO DIGITALMENTE

CYNTHIA CHEENYI SÚ LAY

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

CSL/abs/ear

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: I2GELKQ