



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 Lucha contra la Corrupción y la Impunidad"

INFORME TÉCNICO N° 1411 -2019-SERVIR/GPGSC

De : **CYNTHIA SÚ LAY**
Gerente (e) de Políticas de Gestión del Servicio Civil

Asunto : Sobre la contratación de personal de confianza bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 1057

Referencia : Oficio N° 006-2019-GR CUSCO/DRSC-OEA-OE/UC

Fecha : Lima, 09 SET. 2019

I. Objeto de la consulta

Mediante el documento de la referencia, el Jefe de la Unidad de Contabilidad de la Dirección Regional de Salud de Cusco consulta a SERVIR si procede la contratación de un médico (comprendido en el Decreto Legislativo N° 1153) como Director Regional de Salud (cargo de confianza) bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 1057.

II. Análisis

Competencias 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 por cada Entidad.
- 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, 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 el personal que constituye funcionario, empleado de confianza y directivo superior

- 2.5 Previamente, debemos indicar que la Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público (en adelante LMEP) establece en su artículo 4 que *Funcionario Público* es el que desarrolla funciones de





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 Lucha contra la Corrupción y la Impunidad"

preeminencia política, reconocida por norma expresa, que representa al Estado o a un sector de la población, desarrolla políticas del Estado y/o dirige organismos o entidades públicas; pudiendo ser: a) de elección popular directa y universal o confianza política originaria, b) de nombramiento y remoción regulados, o c) de libre nombramiento y remoción (artículo 4, numeral 1).

De acuerdo con dicha definición, la condición de *Funcionario Público* está dirigida para aquellas personas que ocupan los puestos de mayor jerarquía en la entidad (por ejemplo, titulares de organismos públicos). Asimismo, es aquél que desarrolla funciones de preeminencia política, reconocida por norma expresa, que representa al Estado o a un sector de la población, desarrolla políticas del Estado y/o dirige organismos o entidades públicas.

- 2.6 Conforme a la LMEP, se consideran como directivos superiores al personal que ejerce funciones administrativas y relativas a la dirección de un órgano, programa o proyecto, la supervisión de empleados públicos, entre otras (por ejemplo, jefes de áreas u otros gerentes). De otro lado, se consideran empleados de confianza al personal que ocupa un cargo de confianza técnico o político en la entidad.
- 2.7 Por lo tanto, corresponde a cada entidad pública efectuar la correspondiente clasificación y calificación de los cargos de confianza en atención a su estructura orgánica y necesidades, observando los criterios generales contenidos en la LMEP, entre ellos, el porcentaje límite, 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-PCM¹. La calificación de confianza no se aplica a puestos CAS sino a plazas del CAP.
- 2.8 Asimismo, las personas que ocupen los cargos de confianza deberán cumplir con los requisitos mínimos establecidos en los instrumentos de gestión de la entidad, tales como el Clasificador de Cargos, Manual de Organización y Funciones (MOF), Reglamento de Organización y Funciones (ROF), entre otros.

Sobre la contratación de empleados de confianza bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 1057

- 2.9 El Decreto Legislativo N° 1057 y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 075-2008-PCM² establece las reglas para la vinculación al Estado bajo dicho régimen, en igualdad de oportunidades y garantizando el cumplimiento de los principios de mérito y capacidad.

No obstante, la Primera Disposición Complementaria Final de la Ley N° 29849³ (que modificó el Decreto Legislativo N° 1057) estableció de manera excepcional que únicamente podrán vincularse

¹ Decreto Supremo N° 084-2016-PCM, Decreto Supremo que precisa la designación y los límites de empleados de confianza en las entidades públicas

«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.»

² Modificado por Decreto Supremo N° 065-2011-PCM

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”
“Año de la Lucha contra la Corrupción y la Impunidad”

a dicho régimen sin concurso público, el personal mencionado en los numerales 1), 2), e inciso a) del numeral 3) del artículo 4 de la Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público, (funcionarios públicos, empleados de confianza y directivos superiores, respectivamente); respecto del que se dispone además que, solo puede ser contratado para ocupar una plaza orgánica contenida en el Cuadro de Asignación de Personal - CAP de la entidad.

- 2.10 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 lo que 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.
- 2.11 En ese sentido, por autorización expresa de la Ley N° 29849, es posible contratar al personal indicado bajo el régimen CAS, sujetándose a una condición, y esto es, que el mismo va a ocupar una plaza orgánica contenida en el Cuadro para Asignación de Personal - CAP de la entidad; regulación que persigue garantizar que la contratación de personal sin concurso no responda al libre albedrío de las autoridades de las entidades, sino que encuentre sustento en las necesidades institucionales, reflejadas en la existencia de cargos al interior de la institución.
- 2.12 De esta manera, para la contratación de funcionarios o personal de confianza bajo el régimen CAS no será necesario realizar un concurso público de méritos, empero el puesto de confianza debe estar previsto en el Cuadro de Asignación del Personal (CAP) de la entidad.
- 2.13 Finalmente, cabe precisar que los servidores de carrera sujetos al régimen laboral general aplicable a la administración pública (Decreto Legislativo N° 276) pueden ser contratados, en la misma entidad u otra, bajo el régimen de contratación administrativa de servicios. Para dicho efecto, deben suspender -de manera perfecta- el vínculo laboral primigenio (mediante licencia sin goce de remuneraciones); caso contrario, se incurriría en la prohibición de doble percepción.

III. Conclusiones

- 3.1 De acuerdo a la Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público, la condición de *Funcionario Público* está dirigida para aquellas personas que ocupan los puestos de mayor jerarquía en la entidad (por ejemplo, Titulares de organismos públicos).

Corresponde a cada entidad pública efectuar la correspondiente clasificación y calificación de los cargos de confianza en atención a su estructura orgánica y necesidades, observando los criterios generales contenidos en la LMEP, entre ellos, el porcentaje límite, 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

³ La Ley N° 29849, Ley que establece la eliminación progresiva del Régimen Especial del Decreto Legislativo 1057 y otorga derechos laborales

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

PRIMERA. Contratación de personal directivo

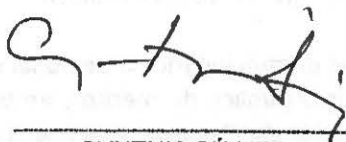
El personal establecido en los numerales 1), 2), e inciso a) del numeral 3) del artículo 4 de la Ley 28175, Ley Marco del Empleo Público, contratado por el Régimen Laboral Especial del Decreto Legislativo 1057, está excluido de las reglas establecidas en el artículo 8 de dicho decreto legislativo. Este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

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la Lucha contra la Corrupción y la Impunidad"

fecha de publicación del Decreto Supremo N° 084-2016-PCM. La calificación de confianza no se aplica a puestos CAS sino a plazas del CAP.

- 3.3 De manera excepcional el Decreto Legislativo N° 1057 permite la contratación directa del personal mencionado en los numerales 1), 2), e inciso a) del numeral 3) del artículo 4 de la Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público, (funcionarios públicos, empleados de confianza y directivos superiores, respectivamente); respecto del que se dispone además que, el puesto de confianza debe estar previsto en el Cuadro de Asignación del Personal (CAP) de la entidad.
- 3.4 Un servidor de la carrera administrativa (nombrado) del régimen del Decreto Legislativo N° 276 puede vincularse con la misma entidad en un cargo de confianza bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 1057 (CAS), para lo cual previamente deberá extinguir o suspender de modo perfecto su vínculo primigenio, a efectos de no incurrir en la prohibición de doble percepción de ingresos del Estado.

Atentamente,


CYNTHIA SÚ LAY
Gerente (a) de Políticas de Gestión del Servicio Civil
AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL