



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° 161 -2019-SERVIR/GPGSC

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

Asunto : Encargo de funciones a personal CAS

Referencia : a) Oficio N° 027-2017-CEPLAN/DE
b) Oficio N° 270-2017-CEPLAN/DE

Fecha : Lima, 29 ENE 2019

I. Objeto de la consulta

Mediante los documentos de la referencia, el Director Ejecutivo del Centro Nacional de Planeamiento Estratégico (CEPLAN) consulta a SERVIR si es viable que en cumplimiento de lo dispuesto en el numeral 7.2.6 de la Directiva N° 007-2015-CG/PROCAL, "Directiva de los Órganos de Control Institucional", se pueda otorgar a un servidor CAS, a quien se le encargó el puesto de Jefe de la Oficina de Órgano de Control de Institucional, la misma remuneración y beneficios que percibe el personal directivo de la entidad, sujeto al régimen de la actividad privada.

II. Análisis

Competencia de SERVIR para emitir opinión

- 2.1 SERVIR es 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.
- 2.2 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, la conclusión del presente informe no se encuentra vinculada necesariamente a situación particular alguna.
- 2.3 En tal sentido, cabe concluir 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.

Sobre el régimen laboral del Jefe del OCI

- 2.4 En principio, debemos indicar que conforme al numeral 7.1.6 de la Directiva N° 007-2015-CG/PROCAL, Directiva de los Órganos de Control Institucional, aprobada por Resolución de Contraloría N°163-2015-CG¹ (en adelante "Directiva"), regula lo referente al régimen laboral del Jefe del Órgano de Control Institucional (OCI), estableciendo lo siguiente:

¹ Versión actualizada aprobada por Resolución de Contraloría N° 353-2015-DG/PROCAL y modificada por Resolución de Contraloría N° 458-2016-CG





“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
“Año de la lucha contra la corrupción y la impunidad”

- a) El Jefe o personal del OCI que mantenga vínculo laboral con la Contraloría General de la República (CGR) se encuentra sujeto al régimen laboral de la actividad privada, remuneraciones y beneficios, conforme a lo dispuesto en los artículos 36° y 37° de la Ley N° 27785 (Ley del Sistema Nacional de Control y Contraloría) y a las disposiciones del Reglamento Interno de Trabajo de la CGR. Asimismo, puede ser objeto de traslado a cualquier unidad orgánica de la CGR, según las disposiciones emitidas por la CGR.
- b) El Jefe o personal del OCI que mantenga vínculo laboral con la entidad se sujeta a las normas del régimen laboral que corresponda a la entidad y a su Reglamento Interno de Trabajo. Asimismo, se establece que el Jefe o personal del OCI que mantenga vínculo contractual con la entidad se sujeta a las normas legales que lo regulan y a las disposiciones contractuales aplicables.

2.5 En tal sentido, queda establecido el régimen laboral del Jefe del OCI se determinará en virtud de su contratación o mediante designación o encargo (sea por la Contraloría General de la República o por el Titular de la entidad).

Encargo de la jefatura del Órgano de Control Institucional (OCI)

2.6 De acuerdo con el numeral 7.2.6 de la Directiva N° 007-2015-CG/PROCAL, Directiva de los Órganos de Control Institucional, el encargo de la jefatura de OCI *-puede ser para ocupar un puesto o asumir funciones-* tiene carácter temporal y excepcional justificado en la necesidad impostergable de mantener en funcionamiento al OCI y debe existir la correspondiente disponibilidad presupuestal.

Asimismo, se establece que el encargo cuando es igual o superior a treinta (30) días calendarios consecutivos, generará el derecho del servidor encargado a percibir la diferencia entre la remuneración del puesto de origen y la correspondiente al puesto materia del encargo.

2.7 En el caso del encargo de puesto, este deberá ser plasmado en una resolución o documento donde se precise expresamente las fechas de inicio y término del mismo, dicho encargo tiene carácter temporal, sujeto a que la Contraloría General de la República (en adelante CGR) efectúe la designación del Jefe del OCI, al respecto se puede distinguir dos (02) modalidades para su encargatura:

- a) El encargo dispuesto por la CGR, se efectúa mediante resolución de la CGR a un profesional con vínculo laboral con la CGR que cumpla con los requisitos para asumir el cargo de Jefe de OCI, conforme lo dispuesto en el numeral 7.2.1 de la Directiva, no pudiendo contratar a personal bajo las normas civiles, siendo el plazo máximo de seis (06) meses y resultando posible su renovación por única vez, por el mismo tiempo.

Debe precisarse que en esta modalidad de encargo, el personal que ocupe dicha encargatura será retribuido por la CGR.

- b) El encargo realizado por el titular de la entidad, se efectúa mediante resolución emitida por el titular o documento equivalente, a un profesional con vínculo laboral previo con la entidad y su plazo máximo será de tres (03) años.





"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la lucha contra la corrupción y la impunidad"

b.1 Para tal efecto, la entidad solicita opinión previa al Departamento de Gestión de Órganos de Control Institucional (DOCI) de la CGR del servidor propuesto para encargarle el puesto de jefe de OCI. El servidor propuesto deberá cumplir los requisitos del numeral 7.2.1 de la Directiva; de ser procedente el encargo, el titular de la entidad debe disponer el pago de su remuneración y los beneficios que corresponda, en similar condiciones a los cargos directivos de la entidad.

b.2 Al respecto, debe tenerse en cuenta que la encargatura de puesto por parte de la entidad, puede generar dos (02) supuestos respecto a la vinculación laboral que puede tener el puesto de Jefe de OCI: a) Si el puesto de Jefe de OCI se encuentra bajo los alcances de la entidad pública o, b) Si el puesto de Jefe de OCI se encuentra dentro de los alcances de la CGR.

b.2.1 En el primer supuesto, si el puesto de Jefe de OCI se encuentra bajo los alcances de la entidad pública, esta efectuará la encargatura de puesto a un servidor de la propia entidad, asumiendo el pago de la encargatura del puesto², dicho puesto deberá estar presupuestado dentro de la planilla de la entidad (CAP provisional y PAP).

No obstante, debe tenerse en cuenta que la asignación del diferencial remunerativo por el hecho de asumir cargos de mayor responsabilidad del servidor, será conforme al régimen laboral con el que tenga vinculación el servidor en la entidad⁽³⁾⁽⁴⁾.

b.2.2 Por último, en el segundo supuesto señalado, si el puesto de Jefe de OCI se encuentra bajo los alcances de la CGR y posteriormente la CGR determina que la entidad deberá realizar la encargatura de puesto cumpliendo los requisitos establecidos en el numeral 7.2.1 de la Directiva⁵.

En dicho caso, la encargatura del puesto será determinada por el titular de la entidad, quien encargará a un servidor de la propia entidad el puesto, el puesto

² Directiva N° 007-2015-CG/PROCAL, Directiva de los Órganos de Control Institucional (versión actualizada aprobada por Resolución de Contraloría N° 353-2015-DG/PROCAL y modificada por Resolución de Contraloría N° 458-2016-CG)

"7.2.6 Encargo de la jefatura del OCI

(...)

El encargo que realice el Titular:

(...)

d) El Titular debe disponer la asignación de la remuneración y los beneficios que correspondan, en similar condición a los cargos directivos de la entidad."

³ Directiva N° 007-2015-CG/PROCAL, Directiva de los Órganos de Control Institucional (versión actualizada aprobada por Resolución de Contraloría N° 353-2015-DG/PROCAL y modificada por Resolución de Contraloría N° 458-2016-CG)

"7.5.1 Obligaciones del Titular

(...)

r) Disponer, en caso de encargo, la asignación del diferencial remunerativo por el hecho de asumir cargos de mayor responsabilidad, conforme a las disposiciones legales que correspondan a cada régimen laboral.

⁴ Por ejemplo, el artículo 11° del Decreto Supremo N° 065-2011-PCM, estableció que los servidores bajo el régimen CAS, pueden ser sujetos de acciones de desplazamiento (designación temporal o encargatura), sin que ello implique la variación de la retribución o del plazo establecido en el contrato, lo cual es concordante con el artículo 7° de la misma norma; lo manifestado ha sido plasmado en los Informes Técnicos Nos 845-2015 y 219-2016-SERVIR/GPGSC.

⁵ Un claro ejemplo es la Resolución de Contraloría N° 029-2016-CG publicada en el Diario Oficial el Peruano el día 10 de febrero de 2016, emitido por el Contralor General de la República, a través del cual resolvió dar término a la designación de los varios Jefes de OCI de diferentes entidades de la administración, a su vez en el artículo octavo, dispuso que aquellos OCI que no tengan un nuevo jefe de OCI designado por la CRG, sea el titular de la entidad que encargue los puestos a un personal que pertenezca a dicha entidad."





“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
“Año de la lucha contra la corrupción y la impunidad”

se sujetará al régimen laboral de la propia entidad; lo cual genera que deba estar presupuestado dentro de la planilla de la entidad (CAP provisional y PAP), igualmente la asignación del pago diferencial remunerativo será entregada conforme a lo señalado en el segundo párrafo del punto b.2.1 del presente informe.

- 2.8 De ahí que, la Directiva N° 007-2015-CG/PROCAL regula de forma específica el encargo para asumir la jefatura del Órgano de Control Interno en las entidades, estableciendo requisitos y procedimientos propios, derivados de la naturaleza de dicha función y atendiendo a la autonomía funcional de la CGR, conforme a las normas señaladas en el presente acápite.
- 2.9 Sin perjuicio de ello, es pertinente señalar que la Ley N° 30742, Ley de fortalecimiento de la Contraloría General de la República y del Sistema Nacional de Control, en su Tercera Disposición Complementaria Final dispuso la incorporación progresiva de los órganos de control institucional, a la CGR, indistintamente del nivel de gobierno, según el plan de implementación que deberá aprobar dicha entidad. Para tal efecto, la CGR aprobó mediante Resolución de Contraloría N° 520-2018-CG del 15 de noviembre de 2018, la Directiva N° 011-2018-CG/GPL, “Directiva para la implementación de la incorporación de los órganos de control institucional a la Contraloría General de la República”.

En ese sentido, en caso de que el órgano de control institucional de una entidad haya sido incorporada a la CGR, la contratación de personal para dicho órgano estará a cargo de la CGR.

Sobre bonificación diferencial e incremento remunerativo por encargatura en el régimen del Decreto Legislativo N° 1057

- 2.10 Al respecto, nos remitimos a lo expuesto en el Informe Técnico N° 219-2016-SERVIR/GPGSC (disponible en www.servir.gob.pe), en el cual se concluyó – entre otros – lo siguiente:

“3.1 El régimen CAS se rige por sus propias normas (Decreto Legislativo N° 1057 y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 075-2008-PCM –modificado por Decreto Supremo N° 065-2011-PCM– y no se encuentra sujeto al régimen de la carrera administrativa (Decreto Legislativo N° 276), al régimen laboral de la actividad privada (Decreto Legislativo N° 728) ni a otras normas que regulan carreras administrativas especiales; otorgando a las partes únicamente los beneficios y las obligaciones inherentes a ese régimen especial de contratación laboral⁶.

3.2 En el régimen CAS únicamente se contemplan la figura de la suplencia y tres (3) acciones de desplazamiento: designación, rotación y comisión de servicios, excluyéndose el encargo (figura propia del régimen de la carrera administrativa); sin que la aplicación de dichas figuras impliquen variación de la remuneración o del plazo señalado en el CAS. El encargo es propio del régimen Decreto Legislativo N° 276, por lo que su aplicación en otros regímenes, si bien es posible, no

⁶ Conforme a la Sentencia del Pleno Jurisdiccional del Tribunal Constitucional recaída en el expediente N° 00002-2010-PI/TC, se tiene que los derechos y beneficios que el régimen CAS prevé no son los mismos de otros regímenes. Por lo que, las acciones a adoptar respecto al personal comprendido en dicho régimen no son las mismas que para los servidores de carrera ni para los servidores comprendidos en el régimen de la actividad privada, sino sobre la base de las disposiciones especiales del Decreto Legislativo N° 1057 (numeral 2.5 del Informe Técnico N° 309-2015-SERVIR/GPGSC, disponible en www.servir.gob.pe).





“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”

“Año de la lucha contra la corrupción y la impunidad”

necesariamente debe efectuarse bajo las mismas condiciones que en el referido régimen.

(...)

3.7 Finalmente, cabe precisar que la suplencia y las acciones de desplazamiento (designación temporal, rotación y comisión de servicios) del personal CAS no pueden modificar o variar el monto de la remuneración (no genera el derecho al pago diferencial) o del plazo establecido en el CAS, siendo figuras que deben ser analizadas y aplicadas dentro de su propio marco normativo (Decreto Legislativo N° 1057 y su Reglamento) pero entendidas en términos amplios; en consecuencia, es posible encargar o asignar funciones adicionales a los servidores CAS con la finalidad de satisfacer necesidades institucionales inmediatas, específicas y coyunturales de la entidad”.

- 2.11 Por tanto, si bien es posible que un servidor contratado bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 1057 sea designado temporalmente en otro puesto dentro de la entidad, ello no implica una variación de su retribución.

Lo señalado guarda concordancia con lo establecido por el artículo 7° del Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057, aprobado por Decreto Supremo N° 075-2008-PCM y modificado por el Decreto Supremo N° 065-2011-PCM, respecto de que las entidades – por razones objetivas debidamente justificadas – pueden unilateralmente modificar el lugar, tiempo y modo de la prestación de servicios; no obstante, salvo expresa disposición legal en contrario, la modificación del modo de la prestación de servicios no incluye la variación de la función o cargo ni el monto de la retribución originalmente pactada.

- 2.12 En efecto, en la medida que tanto función o cargo como retribución (remuneración) constituyen condiciones esenciales del contrato administrativo de servicios, no pueden ser modificadas⁷. En tal sentido, de incrementarse la remuneración, no solo se estaría modificando una condición esencial del contrato administrativo de servicios, sino que también se vulneraría la prohibición de incremento remunerativo establecida por las leyes anuales de presupuesto del sector público⁸.

III. Conclusiones

- 3.1. La Directiva de los Órganos de Control Institucional, Directiva N° 007-2015-CG/PROCAL, aprobada por Resolución de Contraloría N° 163-2015-CG, regula la relación entre los OCI con la Contraloría General de la República y con las entidades sujetas al control gubernamental, para lo cual establece, entre otros, disposiciones relativas a las funciones de los OCI y de su personal.

⁷ La modificación de las condiciones esenciales del contrato administrativo de servicios no es posible ya que dicha variación conllevaría a que estemos ante un nuevo puesto, al cual debe accederse necesariamente previo concurso público de méritos.

⁸ Ley N° 30879, Ley del Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2019

“Artículo 6. Ingresos del personal

Prohíbese en las entidades del Gobierno Nacional, gobiernos regionales y gobiernos locales, el reajuste o incremento de remuneraciones, bonificaciones, dietas, asignaciones, retribuciones, estímulos, incentivos, compensaciones económicas y beneficios de cualquier naturaleza, cualquiera sea su forma, modalidad, periodicidad, y fuente de financiamiento. Asimismo, queda prohibida la aprobación de nuevas bonificaciones, asignaciones, incentivos, estímulos, retribuciones, dietas, compensaciones económicas y beneficios de toda índole con las mismas características señaladas anteriormente. Los arbitrajes en materia laboral se sujetan a las limitaciones legales establecidas por la presente norma y disposiciones legales vigentes. La prohibición incluye el incremento de remuneraciones que pudiera efectuarse dentro del rango o tope fijado para cada cargo en las escalas remunerativas respectivas”.



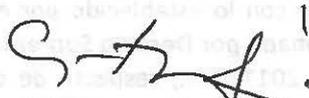


“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
“Año de la lucha contra la corrupción y la impunidad”

3.2. Cabe agregar, que la Ley N° 30742, Ley de fortalecimiento de la Contraloría General de la República y del Sistema Nacional de Control, en su Tercera Disposición Complementaria Final dispuso la incorporación progresiva de los órganos de control institucional, a la CGR, indistintamente del nivel de gobierno, según el plan de implementación que deberá aprobar dicha entidad; aunado a ello la CGR aprobó, la Directiva N° 011-2018-CG/GPL, “Directiva para la implementación de la incorporación de los órganos de control institucional a la Contraloría General de la República.

3.3. En el régimen del Decreto Legislativo N° 1057, no corresponde otorgar el pago de bonificación diferencial por el ejercicio de un cargo de responsabilidad directiva a los servidores, toda vez que la remuneración constituye una condición esencial del contrato administrativo de servicios que – como tal – no puede ser modificada; caso contrario, se estaría incurriendo en un incremento remunerativo que se encuentra prohibido por las leyes anuales de presupuesto del sector público.

Atentamente,


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