



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 Diálogo y la Reconciliación Nacional”

INFORME TÉCNICO N° 707 -2018-SERVIR/GPGSC

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

Asunto : Consulta respecto a la designación de Directivos bajo la modalidad de servidores de confianza

Referencia : Oficio N° 294-2017/SENAMHI –SG

Fecha : Lima, **08 MAYO 2018**

I. Objeto de la consulta

Mediante el documento de la referencia, el Secretario General del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú (SENAMHI) consulta a SERVIR lo siguiente:

- a) ¿Se puede designar cargos de confianza o de directivos superiores en puestos no clasificados como de confianza en el CAP vigente, ateniendo que este CAP aprobado en el 2008 no se encuentra alineado al ROF aprobado el 26 de mayo de 2017 (vigente)?
- b) ¿Se puede precisar en el Clasificador de Cargos los cargos de confianza de la entidad?
- c) ¿Se puede contratar a Directivos existentes en el nuevo ROF mediante contratos CAS Confianza (considerando no exceder el límite legal del 5% establecido en la Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público y la Ley del Servicio Civil)?
- d) ¿Se puede denunciar a funcionarios por un mal uso de recursos públicos debido a la contratación de servidores de confianza por montos aproximadamente de S/ 10,000 (diez mil con 00/100 soles)?

II. Análisis

Competencia de SERVIR

- 2.1 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.

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.

Sobre los instrumentos de gestión que contiene los cargo de confianza

- 2.3 En principio, cabe señalar que SERVIR ha tenido oportunidad de emitir opinión legal en el Informe Técnico N° 1360-2017-SERVIR/GPGSC (disponible en www.servir.gob.pe), en donde se indicó la posibilidad de contratación de servidores calificados como de confianza bajo el régimen CAS





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 Diálogo y la Reconciliación Nacional”

siempre que la plaza a ocuparse esté contenida necesariamente en el Cuadro para Asignación de Personal (CAP), CAP Provisional o Cuadro de Puestos de la Entidad (CPE). Así, en este informe se concluyó lo siguiente:

*“3.1 La contratación directa de funcionarios, empleados de confianza y personal directivo superior podrá efectuarse bajo los alcances del régimen especial CAS, sin la necesidad de que exista previamente un concurso público de méritos, pero teniendo en consideración que la plaza a ocuparse esté contenida necesariamente en el Cuadro para Asignación de Personal (CAP), CAP Provisional o Cuadro de Puestos de la Entidad (CPE); respetándose el porcentaje máximo que la Ley Marco del Empleo Público y la Ley del Servicio Civil establecen para dichas categorías.
(...)”.*

Entonces, se puede contratar a Directivos mediante contratos CAS Confianza siempre que la plaza a ocuparse esté contenida necesariamente en el Cuadro para Asignación de Personal (CAP), CAP Provisional o Cuadro de Puestos de la Entidad (CPE) y conforme el porcentaje previsto en la LMEP.

- 2.4 De otro lado, corresponde señalar que mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 304-2015-SERVIR/PE¹, se aprueba la Directiva N° 002-2015-SERVIR/GDSRH (en adelante Directiva), “Normas para la gestión del proceso de administración de puestos, y elaboración y aprobación del Cuadro de Puestos de la Entidad (CPE)”. Esta Directiva ha sido modificada mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 057-2016-SERVIR/PE, aprobándose una versión actualizada.
- 2.5 Dentro de los alcances de la Directiva se encuentran comprendidas las entidades señaladas en el artículo 1 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil (en adelante LSC), concordado con el artículo 1 del Decreto Legislativo N° 1023, que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR)².
- 2.6 Conforme a la Directiva³, el Cuadro para Asignación de Personal (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 (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.
- 2.7 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

¹ 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.

Decreto Legislativo N° 1023, que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil

Artículo 3°.- Alcance del Sistema

Están sujetas al Sistema todas las entidades de la administración pública señaladas en el Artículo III del Título Preliminar de la Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público, de conformidad con la Constitución Política del Perú y la ley”.

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.





“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
“Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional”

(Presupuesto Analítico de Personal) por el CPE⁴, dado que el CAP Provisional sólo se puede aprobar en tanto la entidad pública no haya aprobado el CPE.

- 2.8 Las normas referidas al CAP Provisional que deben aplicar las entidades públicas de los tres (3) niveles de gobierno (Nacional, Regional y Local) se encuentran establecidas en los Anexos N° 4, 4 – A, 4 – B, 4 – C y 4 – D de la Directiva⁵
- 2.9 Ahora bien, el Anexo 4 de la Directiva (modificada), ha previsto los supuestos para la elaboración del CAP Provisional entre los cuales encontramos los siguientes (entre otros)⁶:

“1.1 Durante el proceso de implementación de la Ley N° 30057, previsto en la Primera Disposición Complementaria Transitoria de la misma, cuando una norma sustantiva ordene la asignación de nuevas fusiones o la reasignación de funciones existentes, las entidades involucradas están autorizadas a tramitar la adecuación parcial de su CAP vigente mediante un CAP Provisional en un plazo máximo de tres (03) meses contados a partir de la entrada en vigencia de la norma publicada.

(...)

1.7 Las entidades creadas bajo regímenes distintos al de la Ley N° 30057 que cuenten con ROF o Manual de Operaciones vigente, pero que no cuenten con CAP o CAP Provisional, pueden tramitar la aprobación de una CAP Provisional siguiendo los lineamientos definidos en el presente anexo.

(...).”

- 2.10 Por lo tanto, de haberse modificado el ROF y no encontrándose alineado al CAP existente, corresponde que la entidad tramite la aprobación de un CAP Provisional siguiendo los lineamientos en la Directiva, en la medida que necesariamente se puede contratar a Directivos mediante contratos CAS - Confianza siempre que la plaza a ocuparse esté contenida en los respectivos instrumentos de gestión (Cuadro para Asignación de Personal - CAP, CAP Provisional o Cuadro de Puestos de la Entidad - CPE).

Sobre el Clasificador de Cargos

- 2.11 En el numeral 2.3 de la Directiva, en relación a los lineamientos para la elaboración del CAP Provisional, ha establecido que: *“La elaboración del CAP Provisional se realiza considerando el Clasificador de Cargos de la entidad, en su defecto el Clasificador del ministerio del sector al que pertenece y/o el Manual Normativo de Clasificación de Cargos de la Administración Pública.”*

- 2.12 De igual manera se precisa en el numeral 2.4 de la Directiva lo siguiente: *“Los cargos del CAP Provisional debe estar clasificados en grupos ocupacionales de conformidad a lo establecido en la*

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.

⁵ 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)”.

⁶ La elaboración y aprobación del CAP Provisional de las entidades públicas de los tres (3) niveles de gobierno se sujeta a los lineamientos previstos en la Directiva N° 002-2015-SERVIR/GDSRH, cuyo numeral 1) del Anexo N° 4 enumera los únicos supuestos que habilitan a las entidades a aprobar el CAP Provisional.





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 Diálogo y la Reconciliación Nacional”

Ley Marco del Empleo Público, Ley N° 28175. Debe consignar los cargos calificados como Empleados de Confianza y como Directivos Superiores de libre designación y remoción de conformidad con la norma mencionada.”.

- 2.13 Cabe señalar que, en relación al informe previo de opinión favorable del CAP Provisional emitido por SERVIR regulado en el numeral 3.1 de la Directiva, se ha establecido entre otros requisitos que se adjunte al Informe de la entidad el clasificador de cargos.
- 2.14 Por lo tanto, se colige de la Directiva que el proceso de elaboración del CAP Provisional, se realiza considerando el Clasificador de Cargos de la entidad, en el que se debe describir el ordenamiento de los cargos o puestos de trabajo de la entidad teniendo en cuenta el grado de responsabilidad y complejidad que demandan su desempeño y los requisitos mínimos requeridos, de tal forma que es factible sostener, que en dicho instrumento de gestión se deberá de precisar los cargos de confianza de acuerdo a la Ley Marco del Empleo Público.

Sobre la remuneración del personal bajo el Decreto Legislativo N° 1057

- 2.15 En cuanto al monto de la retribución que podría abonarse al personal contratado bajo el régimen CAS, en los niveles de gobierno nacional, regional y local, deben tomarse en cuenta las siguientes disposiciones:
- a) La Primera Disposición Complementaria Final del Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057, establece que: *“Ninguna entidad pública puede suscribir un contrato administrativo de servicios por un monto menor al de la remuneración mínima vital. (...)”.*
 - b) El artículo 2 del Decreto de Urgencia N° 038-2006, establece que: *“Ningún funcionario o servidor público que presta servicios al Estado bajo cualquier 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.*
 - c) El numeral 10.3 del artículo 10 de la Ley N° 30693, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2015, señala literalmente: *“Artículo 10.- Medidas de materia de bienes y servicios (...) 10.2. Establécese que el monto máximo por concepto de honorarios mensuales es el tope de ingresos señalado en el artículo 2 del Decreto de Urgencia 038-2006 para la contratación por locación de servicios que se celebre con personas naturales, de manera directa o indirecta, y para la contratación bajo el Régimen Laboral Especial del Decreto Legislativo 1057, regulado por el Decreto Legislativo 1057 y modificatorias. (...)” (Énfasis agregado).*
- 2.16 Por tanto, de acuerdo a las normas antes citadas, la retribución del personal, bajo el régimen CAS, no puede ser menor a la remuneración mínima vital ni superior a las seis (6) Unidades de Ingreso del Sector Público, siendo que la entidad cuenta con total autonomía para fijar el monto de dicha retribución, pero dentro de los límites señalados y de acuerdo a su disponibilidad presupuestal. Asimismo, cabe precisar que dicha fijación no constituye una vulneración a la prohibición del incrementos de remuneraciones, prevista en el artículo 6° de la Ley N° 30693, Ley del Presupuesto Público para el Año Fiscal 2018.





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 Diálogo y la Reconciliación Nacional”

De la responsabilidad disciplinaria en la Ley N° 30057 – Ley del Servicio civil

- 2.17 Al respecto, indicamos que las disposiciones sobre régimen disciplinario de la Ley N° 30057, así como, las del Reglamento General (previstos en el Libro I, Capítulo VI) se encuentran vigentes desde el 14 de setiembre de 2014⁷, lo cual es de aplicación común a todos los regímenes laborales (Decretos Legislativos N° 276, 728 y 1057-CAS), de acuerdo al literal c) de la Segunda Disposición Complementaria Final del citado Reglamento General.
- 2.18 Siendo así, la responsabilidad disciplinaria en el marco de la Ley del Servicio Civil consiste en la exigencia del Estado a los servidores por las faltas tipificadas en dicha ley que estos cometan en el ejercicio de sus funciones o de la prestación de sus servicios, para lo cual se impone la sanción correspondiente, previo procedimiento disciplinario de conformidad con el primer párrafo del artículo 91° del Reglamento General de la Ley N° 30057.

En consecuencia, corresponde a la entidad identificar existencia de alguna falta o infracción disciplinaria en relación al mal uso de recursos públicos en la contratación de personal de confianza bajo el régimen CAS.

III. Conclusiones

- 3.1 De haberse modificado el ROF y no encontrándose alineado al CAP existente, corresponde que la entidad tramite la aprobación de un CAP Provisional siguiendo los lineamientos regulados en la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 304-2015-SERVIR/PE que aprueba la Directiva N° 002-2015-SERVIR/GDSRH, modificada por la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 057-2016-SERVIR/PE; en la medida que necesariamente se puede contratar a Directivos mediante contratos CAS - Confianza siempre que la plaza a ocuparse esté contenida en los respectivos instrumentos de gestión de la entidad (Cuadro para Asignación de Personal - CAP, CAP Provisional o Cuadro de Puestos de la Entidad - CPE).
- 3.2 De acuerdo a la Directiva acotada en el numeral precedente, el proceso de elaboración del CAP Provisional, se realiza considerando el Clasificador de Cargos de la entidad, de tal forma que es factible sostener, que en dicho instrumento de gestión se deberá de precisar los cargos de confianza de acuerdo a la Ley Marco del Empleo Público.
- 3.3 Conforme las normas citadas en el numeral 2.15 del presente informe, la retribución del personal, bajo el régimen CAS, no puede ser menor a la remuneración mínima vital ni superior a las seis (6) Unidades de Ingreso del Sector Público, siendo que la entidad cuenta con total autonomía para fijar el monto de dicha retribución, pero dentro de los límites señalados y de acuerdo a su disponibilidad presupuestal.
- 3.4 La responsabilidad disciplinaria en el marco de la Ley del Servicio Civil consiste en la exigencia del Estado a los servidores por las faltas tipificadas en dicha ley que estos cometan en el ejercicio de

⁷ UNDÉCIMA.- Del régimen disciplinario

El título correspondiente al régimen disciplinario y procedimiento sancionador entra en vigencia a los tres (3) meses de publicado el presente reglamento con el fin que las entidades adecuen internamente al procedimiento.

Aquellos procedimientos disciplinarios que fueron instaurados con fecha anterior a la entrada en vigencia del régimen disciplinario de la Ley N° 30057 se regirán por las normas por las cuales se les imputó responsabilidad administrativa hasta su terminación en segunda instancia administrativa.





PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

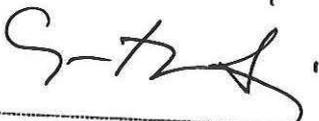
Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Gerencia de
Políticas de Gestión
del Servicio Civil

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
“Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional”

sus funciones o de la prestación de sus servicios, para lo cual se impone la sanción correspondiente, previo procedimiento disciplinario de conformidad con el primer párrafo del artículo 91° del Reglamento General de la Ley N° 30057; de tal forma que, corresponde a la entidad identificar existencia de alguna falta o infracción disciplinaria en relación al mal uso de recursos públicos en la contratación de personal de confianza bajo el régimen CAS.

Atentamente,



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

CSL/abs/ova

K:\8. Consultas y Opinión Técnica\02 Informes técnicos\2018