

**PERÚ**Presidencia
del Consejo de MinistrosAutoridad Nacional
del Servicio CivilGerencia 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° 493 -2018-SERVIR/GPGSC

De : **FERNANDO CUADROS LUQUE**
Gerente (e) de Políticas de Gestión del Servicio Civil

Asunto : Contratación de funcionarios de confianza pertenecientes al régimen del Decreto Legislativo N° 276 bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 1057

Referencia : Carta N° 004-2018-ORRH/GAF/MDP

Fecha : Lima, **27 MAR. 2018**

I. Objeto de la consulta

Mediante el documento de la referencia, el Jefe de la Oficina de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Pangoa formula a SERVIR las siguientes consultas:

- ¿Es factible incrementar la remuneración del Gerente Municipal y demás Gerentes de la Municipalidad mediante Resolución de Alcaldía sin contar con habilitación en el Presupuesto Analítico de Personal?
- ¿Cuál es el procedimiento para cambio de régimen del Decreto Legislativo N° 276 al Régimen CAS, asimismo será necesario contar con el asentimiento del servidor, o su omisión implicaría un acto arbitrario por parte del empleador?
- ¿Para elaborar la planilla de pago de los servidores de confianza CAS basta con contar con la resolución o se requiere otro documento de gestión?
- Actualmente con fecha 21 de febrero de 2018 se aprobó el nuevo Reglamento de Organización y Funciones de la Entidad, ¿será factible que se siga empleando el CAP (que aún no ha sido modificado) o se debe esperar la elaboración de un nuevo CAP de acorde a la nueva estructura aprobada por el ROF?

**II. Análisis****Competencia 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 planteada

- 2.4. SERVIR no tiene competencia para calificar la legalidad o ilegalidad de actos administrativos emitidos por entidades públicas, ni de emitir opinión respecto de las decisiones que adopten sobre casos específicos, siendo competencia de la propia entidad determinar dichos aspectos, de acuerdo a la normativa vigente.



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"

Sobre el personal que constituye funcionario, empleado de confianza y directivo superior en gobiernos locales

- 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 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. Por su parte, la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil (en adelante LSC)¹ en su artículo 52° señala que los funcionarios públicos pueden ser: de elección popular directa y universal, de designación o remoción regulada y de libre designación y remoción.

- 2.7. De conformidad con el numeral 6 del literal c) del artículo 52° de la LSC, concordante con el artículo 27° de la Ley N° 27972, Ley Orgánica de Municipalidades, es considerado como funcionario público de libre designación y remoción al Gerente Municipal, cuyo cargo está sujeto a la confianza otorgada por la autoridad que lo designó, es decir, el Alcalde Municipal.

- 2.8. Por su parte, 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.

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-PCM². La calificación de confianza no se aplica a puestos CAS sino a plazas del CAP.

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.

¹ Vigente desde el 05 de julio de 2013 y aplicable a todas las entidades de la Administración Pública, indistintamente del régimen laboral de sus servidores (D.L 276, D.L 728 y CAS)

² 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.»



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 contratación de funcionarios, empleados de confianza y directivos bajo el régimen CAS

- 2.9. El acceso al servicio civil, indistintamente del régimen laboral al que se vincule el servidor (Decretos Legislativos N°s 276, 728 o 1057), se realiza necesariamente por concurso público de méritos, en condiciones de igualdad de oportunidades; salvo en el caso de puestos de confianza conforme a los documentos de gestión interna de la entidad, en los que no se requiere de dicho concurso, no obstante, la persona designada debe cumplir con el perfil mínimo del puesto.
- 2.10. El Decreto Legislativo N° 1057 y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 075-2008-PCM³ 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° 29849⁴ (que modificó el Decreto Legislativo N° 1057) estableció de manera excepcional que únicamente podrán vincularse 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.

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, los funcionarios públicos o empleados de confianza pertenecientes al Decreto Legislativo N° 276 podrán ser contratados bajo el régimen de CAS, en la misma entidad u otra, para tal efecto, deberán previamente extinguir (renuncia) o suspender de manera perfecta (licencia sin goce de remuneraciones) su vínculo laboral primigenio; caso contrario incurrirían en la prohibición de doble percepción de ingresos por parte del Estado, proscrita por el artículo 3° de la LMEP⁵.

³ Modificado por Decreto Supremo N° 065-2011-PCM

⁴ 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)

⁵ Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público

Artículo 3.- Prohibición de doble percepción de ingresos

Ningún empleado público puede percibir del Estado más de una remuneración, retribución, emolumento o cualquier tipo de ingreso. Es incompatible la percepción simultánea de remuneración y pensión por servicios prestados al Estado.

Las únicas excepciones las constituyen la función docente y la percepción de dietas por participación en uno (1) de los directorios de entidades o empresas públicas.



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"

Dicho de otro modo, 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. Asimismo, no se requeriría un nuevo acto administrativo de designación, en la medida que éste es independiente al régimen laboral, conforme se señaló en el Informe Técnico N° 642-2014-SERVIR/GPGSC (disponible en www.servir.gob.pe).

- 2.13. Así pues, para que opere el mencionado supuesto de cambio de régimen laboral del funcionario o servidor de confianza (de régimen 276 a CAS), éste deberá aceptar de manera expresa este cambio de régimen toda vez que su omisión implicaría un acto arbitrario por parte del empleador.

Dicha afirmación se apoya en el criterio que en reiteradas ocasiones ha sostenido el Tribunal Constitucional⁶, en el sentido que una ley no puede convertir el régimen laboral de un trabajador, salvo que éste lo admita expresamente, porque las normas no tienen efecto retroactivo y porque hacerlo, implicaría una violación del artículo 62° de la Constitución Política, que garantiza que los términos contractuales no pueden ser modificados por las leyes.

Sobre la remuneración del personal del régimen CAS

- 2.14. En cuanto al monto de la retribución que podría abonarse al personal contratado bajo el régimen CAS, 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 2018, señala literalmente:

"Artículo 10.- Medidas de materia de bienes y servicios
(...)

10.3 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(...)." (Énfasis agregado).

- 2.15. Así también, recomendamos revisar el Informe Técnico N° 377-2011-SERVIR/GPGSC (disponible en nuestro portal institucional www.servir.gob.pe), en el que se precisó que no existe impedimento para que la retribución fijada para el personal de confianza vía Contrato Administrativo de Servicios pueda ser mayor a la prevista en la Escala Remunerativa; no obstante, deberá respetarse los topes máximos establecidos mediante Decreto de Urgencia N° 038-2006.
- 2.16. Por tanto, de acuerdo a las normas antes citadas la retribución de los funcionarios, empleados de confianza y personal directivo 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

⁶ Expedientes Nros. 2095-2002-AA/TC, 3466-2003-AA/TC, 0070-2004-AA/TC y 0762-2004-AA/TC



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"

autonomía para fijar el monto de dicha retribución, pero dentro de los límites señalados y de acuerdo a su disponibilidad presupuestal.

- 2.17. De otro lado, debemos señalar que las leyes de presupuesto de años anteriores así como la Ley N° 30372⁷, Ley N° 30518⁸ y la del presente ejercicio fiscal, Ley N° 30693⁹, vienen estableciendo una limitación aplicable en las entidades de los tres (3) niveles de gobierno en virtud de la cual, se estaría eliminando cualquier posibilidad de incremento remunerativo así como la aprobación de nuevas bonificaciones u otros beneficios (independientemente de la denominación, naturaleza o fuente de financiamiento) inclusive aquellas derivadas de convenios colectivos; por lo que cualquier reajuste o incremento remunerativo deberá encontrarse autorizado por ley expresa.

De la modificación del Cuadro de Asignación de Personal - CAP

- 2.18. Al respecto, debemos indicar que la Cuarta Disposición Complementaria Final de la LSC creó el Cuadro de Puestos de la Entidad (en adelante CPE) como instrumento de gestión, reemplazando al Cuadro para Asignación de Personal (en adelante CAP) y al Presupuesto Analítico de Personal (en adelante PAP).

Asimismo, el literal e) de la Única Disposición Complementaria Derogatoria del Reglamento General de la General de la LSC, derogó el Decreto Supremo N° 043-2004-PCM, que regulaba la elaboración y aprobación del CAP.

- 2.19. Es así que, se aprobó 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" mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 304-2015-SERVIR/PE, modificada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 057-2016-SERVIR/PE¹⁰, estableció las reglas de aplicación progresiva hasta que las entidades puedan aprobar sus respectivos CPE; lo cual implica la aprobación del Cuadro para Asignación de Personal Provisional – CAP Provisional¹¹ a efectos de facilitar que todas las entidades públicas cuenten con instrumentos de gestión actualizados para operar adecuadamente.

- 2.20. De este modo, 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 del servicio civil, podrán aprobar su CAP Provisional, en los supuestos detallados en el numeral 1 del Anexo 4 de la Directiva N° 002-2015-SERVIR/GDSRH, así tenemos el caso de aquellas entidades públicas que debido a una norma sustantiva (como el Reglamento de Organización de Funciones-ROF) se les asignó nuevas funciones o reasignó las funciones existentes, dichas entidades 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.

⁷ Ley N° 30372, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2016

⁸ Ley N° 305018, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2017

⁹ Ley N° 30693, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2018

"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 toda índole, cualquiera sea su forma, modalidad, periodicidad, mecanismo 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".

¹⁰ Publicada el 30 de marzo de 2016.

¹¹ Directiva N° 002-2015-SERVIR/GPGSC, "Normas para la gestión del proceso de administración de puestos y elaboración y aprobación del Cuadro de Puestos de la Entidad"

Cuadro de Asignación de Personal Provisional -CAP Provisional: Documento de gestión de carácter temporal que contiene los cargos definidos y aprobados de la entidad, sobre la base de su estructura orgánica vigente prevista en su ROF o Manual de Operaciones, según corresponda, cuya 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 Ley N° 30057 y en tanto se reemplace el CAP y PAP por el CPE.



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"

- 2.21. 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 veces¹².

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 entidad¹³.

- 2.22. El proyecto de CAP Provisional de las entidades, debidamente visado por la Oficina de Recursos Humanos o la que haga sus veces, debe ser remitido a la Gerencia de Desarrollo del Sistema de Recursos Humanos de SERVIR, a fin de emitir el informe de opinión favorable del CAP Provisional. Para tal efecto deberá adjuntar:

- i. El proyecto de CAP Provisional de la entidad,
- ii. El informe favorable del órgano encargado de racionalización de la entidad o del que haga sus veces,
- iii. El Reglamento de Organización y Funciones o Manual de Operaciones,
- iv. Organigrama de la entidad, y;
- v. Clasificador de cargos

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 municipal¹⁴.

- 2.23. En ese sentido, la aprobación del CAP Provisional por las entidades de los tres niveles de gobierno está condicionada al Informe de Opinión Favorable que emita SERVIR¹⁵. No obstante, durante el proceso de aprobación de este nuevo instrumento de gestión, las entidades públicas podrán seguir contando con el CAP que tenían hasta antes de la modificación de su ROF.

III. Conclusiones

- 3.1. De acuerdo a la LMEP y la Ley N° 30057, 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)
- 3.2. De manera excepcional el Decreto Legislativo N° 1057 permite la contratación directa de personal al que hace referencia la Primera Disposición Complementaria Final de la Ley N° 29849 (observando los requisitos para su designación) sin concurso público, no obstante, solo puede ser contratado para ocupar una plaza orgánica contenida en el Cuadro de Asignación de Personal- CAP de la entidad.
- 3.3. La determinación del 5% de empleados de confianza de la entidad a que se refiere el artículo 4 numeral 2 de la Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público tiene como base de cálculo todos los puestos contenidos en el CAP o CAP Provisional, es decir, los previstos ocupados y no ocupados, adicionando los puestos de servidores sujetos al régimen de contratación administrativa de servicios del Decreto

¹² 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)".

¹³ Numeral 2.9 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)".

¹⁴ 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)".

¹⁵ Conforme establece el numeral 4.1 del Anexo N° 04 de la Directiva N° 002-2015-SERVIR/GDSRH





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"

Legislativo N° 1057, vinculados con la entidad al 10 de noviembre del 2016, por lo dispuesto por el artículo 2 del Decreto Supremo N° 084 – 2016 –PCM.

- 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.
- 3.5. La retribución del personal de confianza bajo el régimen CAS puede ser mayor a lo fijado en la Escala Remunerativa, sin embargo, debe sujetarse a las reglas expuestas en el apartado 2.9 del presente informe, la cual será prevista por la entidad en función a su disponibilidad presupuestaria y siguiendo parámetros objetivos.
- 3.6. Existe expresa prohibición normativa de las disposiciones legales de presupuesto del sector público, para que los servidores públicos no sean beneficiados por acuerdos o decisiones que impliquen incrementos remunerativos o aprobaciones de nuevas bonificaciones.
- 3.7. 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.
- 3.8. Durante el proceso de aprobación del CAP Provisional, las entidades públicas podrán seguir contando con el CAP que tenían aprobado hasta antes de la modificación de su ROF.

Atentamente,

FERNANDO CUADROS LUQUE

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

