



PERÚ

Presidencia  
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional  
del Servicio Civil



"Año del Buen Servicio al Ciudadano"

**INFORME TÉCNICO N° 342 -2017-SERVIR/GPGSC**

A : JUAN CARLOS CORTÉS CARCELÉN  
Presidente Ejecutivo

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

Asunto : Renovación de contratos CAS para los funcionarios en cargos de confianza

Referencia : Oficio N° 221-2017-INIA-OA N° 071/URH

Fecha : Lima, 24 ABR. 2017



**I. Objeto de la Consulta**

Mediante el documento de la referencia, se consulta sobre la renovación de los contratos de los servidores de confianza bajo el régimen laboral especial del Decreto Legislativo N° 1057 (CAS).

**II. Análisis**

**Competencias de SERVIR**

- 2.1 SERVIR es un órgano rector que define, implementa y supervisa las políticas de personal del sector público, sin que ello suponga que deba constituirse en una instancia administrativa previa a la adopción de decisiones individuales en cada entidad.
- 2.2 En ese sentido, se precisa 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 entre temas genéricos y vinculados entre sí, sin hacer alusión a asuntos concretos o específicos; así como tampoco se constituye como un órgano de evaluación de los actos administrativos emitidos por las entidades del sector público en el ámbito de sus competencias

**Sobre los empleados de confianza en la Administración Pública**

- 2.3 Nuestra Constitución Política en el artículo 39 establece que *"Todos los funcionarios y trabajadores públicos están al servicio de la Nación"*. Seguidamente, el artículo 40 señala que *"La ley regula el ingreso a la carrera administrativa, y los derechos, deberes y responsabilidades de los servidores públicos. No están comprendidos en dicha carrera los funcionarios que desempeñan cargos políticos o de confianza"*.
- 2.4 Asimismo, el artículo 41 del texto constitucional precisa que *"Se reconocen los derechos de sindicación y huelga de los servidores públicos. No están comprendidos los funcionarios del Estado con poder de decisión y los que desempeñan cargos de confianza o de dirección"*.





PERÚ

Presidencia  
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional  
del Servicio Civil



"Año del Buen Servicio al Ciudadano"

- 2.5 A partir de lo señalado en la Constitución, podemos inferir que los *empleados de confianza*<sup>1</sup>, al igual que el resto de funcionarios y servidores públicos, se encuentran al servicio de la Nación, no obstante, están sujetos a determinadas particularidades en el ejercicio de su función pública.
- 2.6 Debemos indicar que la categoría de empleado de confianza en la Administración Pública debe ser analizada no solo desde la perspectiva de las normas que regulan el régimen de dicho empleado, sino también lo que establece la Ley Marco del Empleo Público, Ley N° 28175 (en adelante, LMEP).
- 2.7 Esta última norma define al empleado de confianza como *"El que desempeña cargo de confianza técnico o político, distinto al del funcionario público. Se encuentra en el entorno de quien lo designa o remueve libremente y en ningún caso será mayor al 5% de los servidores públicos existentes en cada entidad"* (artículo 4).
- 2.8 Adicionalmente la LMEP señala que en el caso de los funcionarios públicos y empleados de confianza, dicha norma se aplicará cuando corresponda **según la naturaleza de sus labores**<sup>2</sup>, con lo cual ratifica que los empleados de confianza se encuentran sujetos a ciertas particularidades en el ejercicio de sus funciones.
- 2.9 Al respecto, el Tribunal Constitucional, en la Sentencia recaída en el Expediente N° 03501-2006-PA/TC, señaló que los empleados de confianza *"ostentan un estatus especial dentro de la institución pública"*, de lo cual se infiere que en ciertos aspectos de su vinculación con la entidad dichos empleados tienen un régimen distinto al resto de servidores:
3. *Los trabajadores comunes gozan del derecho de acceder a un puesto de trabajo en el sector público, tienen estabilidad en su trabajo y no pueden ser despedidos arbitrariamente, según la STC 0206-2005-AA/TC. Mientras que los que asumen un cargo de confianza están supeditados a la "confianza", valga la redundancia, del empleador. En este caso, el retiro de la misma es invocada por el empleador y constituye una situación especial que extingue el contrato de trabajo al ser de naturaleza subjetiva, a diferencia de los despidos por causa grave, que son objetivos.*
4. *En referencia a ello, el artículo 40° de nuestra Constitución alude a los trabajadores de confianza del sector público mas no a los trabajadores de confianza del sector privado, puesto que para ser servidor público se ingresa por concurso público, mientras que para acceder a un cargo de confianza basta que sea designado por el jefe del área, y que se requiera una persona de "confianza" en una institución; si bien el cargo de confianza debe estar previsto en el Cuadro de Asignación de Personal (CAP). Además, el artículo 42° de la Constitución establece que los trabajadores de confianza no pueden sindicalizarse, pues estos ostentan un estatus especial dentro de la institución pública, lo cual los obliga a tener un compromiso mayor que los trabajadores ordinarios". (énfasis agregado)*
- 2.10 Sin perjuicio de lo señalado, cabe indicar que conforme la Ley del Servicio Civil, Ley N° 30057<sup>3</sup>, el **servidor de confianza** es un servidor civil que forma parte del entorno directo e inmediato



<sup>1</sup> Denominación utilizada por la Ley Marco del Empleo Público, Ley N° 28175.

<sup>2</sup> Artículo III del Título Preliminar de la Ley N° 28175.

<sup>3</sup> La Ley del Servicio Civil, Ley N° 30057, fue publicada en el diario oficial El Peruano el 04 de julio de 2013.



PERÚ

Presidencia  
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional  
del Servicio Civil

Gerencia de  
Políticas de Gestión  
del Servicio Civil

“Año del Buen Servicio al Ciudadano”

de los funcionarios públicos o directivos públicos y cuya permanencia en el Servicio Civil está determinada y supeditada a la confianza por parte de la persona que lo designó. (Artículo 3).

- 2.11 Por su parte, el Reglamento de la Ley del Servicio Civil, Ley N° 30057, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, prescribe que el servidor de confianza ingresa al servicio civil sin concurso público de méritos, debiendo cumplir con el perfil del puesto en función de conocimientos y experiencia y no están sujetos a periodo de prueba (artículo 263).

#### Sobre la contratación de funcionarios y empleados de confianza mediante el régimen CAS

- 2.12 En el informe Legal N° 478-2012-SERVIR/GG-OAJ, disponible en nuestro portal web: [www.servir.gob.pe](http://www.servir.gob.pe), referido a la contratación de funcionarios, empleados de confianza y personal directivo bajo el régimen de contratación administrativa de servicios, se concluyó lo siguiente:

- i) La Primera Disposición Complementaria Final de la Ley N° 29849<sup>4</sup> señala que el personal del empleo público clasificado como funcionario, empleado de confianza y directivo superior, según las definiciones de la Ley Marco del Empleo Público<sup>5</sup>, pueden ser contratado mediante el régimen de contratación administrativa de servicios, estando excluido de la realización del concurso público referido en el artículo 8° del Decreto Legislativo N° 1057. La misma que debe ser entendida en el sentido que se refiere únicamente al personal de libre designación y remoción, por lo que en el caso de los funcionarios públicos de elección popular y de designación y remoción regulados, no se aplica la citada disposición (Notas al pie agregado).
- ii) La Ley Marco del Empleo Público distingue entre las categorías de empleado de confianza y directivo superior, y establece los porcentajes máximos que en cada categoría pueden existir en la entidad. En consecuencia, la contratación de **empleados de confianza** y directivos de libre designación y remoción bajo el régimen de contratación administrativa de servicios, al amparo de la Primera Disposición Complementaria Final de la Ley N° 29849, debe respetar el porcentaje

<sup>4</sup> La Ley N° 29849 que establece la eliminación progresiva del Régimen Especial del Decreto Legislativo 1057 y otorga derechos laborales señala:

**“(…) 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)*

<sup>5</sup> Según el artículo 4 de la Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público, se establece lo siguiente:

**“Artículo 4.- Clasificación**

*El personal del empleo público se clasifica de la siguiente manera:*

**1. Funcionario público.-** El que desarrolla funciones de preeminencia política, reconocida por norma expresa, que representan al Estado o a un sector de la población, desarrollan políticas del Estado y/o dirigen organismos o entidades públicas.

*El Funcionario Público puede ser:*

**a) De elección popular directa y universal o confianza política originario.**

**b) De nombramiento y remoción regulados.**

**c) De libre nombramiento y remoción.**

**2. Empleado de confianza.-** El que desempeña cargo de confianza técnico a político, distinto al del funcionario público. Se encuentra en el entorno de quien lo designa o remueve libremente y en ningún caso será mayor al 5% de los servidores públicos existentes en cada entidad. El Consejo Superior del Empleo Público podrá establecer límites inferiores para cada entidad. En el caso del Congreso de la República esta disposición se aplicará de acuerdo a su Reglamento.

*(…)”(Énfasis agregado)*



PERÚ

Presidencia  
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional  
del Servicio Civil

Gerencia de  
Políticas de Gestión  
de Servicio Civil

“Año del Buen Servicio al Ciudadano”

máximo que la LMEP establece para cada categoría (el porcentaje máximo de empleados de confianza que señala la LMEP es de 5%).

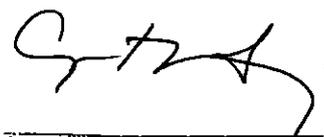
- 2.13 En tal sentido, los funcionarios públicos sobre los cuales recae lo establecido la Primera Disposición Complementaria Final de la Ley N° 29849 son solamente los de libre nombramiento y remoción, al cumplir éstos con la exclusión de realización de concurso público. Esta disposición no es extensiva a los funcionarios de elección popular o de nombramiento y remoción regulados, quienes se rigen por sus normas y características de su cargo.

III. Conclusión

- 3.1 La Ley Marco del Empleo Público señala que en el caso de los funcionarios públicos y empleados de confianza, dicha norma se aplicará cuando corresponda **según la naturaleza de sus labores**, con lo cual ratifica que los empleados de confianza se encuentran sujetos a ciertas particularidades en el ejercicio de sus funciones.
- 3.2 El Tribunal Constitucional, en la Sentencia recaída en el Expediente N° 03501-2006-PA/TC, señaló que los empleados de confianza *“ostentan un estatus especial dentro de la institución pública”*, de lo cual se infiere que en ciertos aspectos de su vinculación con la entidad dichos empleados tienen un régimen distinto al resto de servidores: 3 *“Los trabajadores comunes gozan del derecho de acceder a un puesto de trabajo en el sector público, tienen estabilidad en su trabajo y no pueden ser despedidos arbitrariamente, según la STC 0206-2005-AA/TC. Mientras que los que asumen un cargo de confianza están supeditados a la “confianza”, valga la redundancia, del empleador. En este caso, el retiro de la misma es invocada por el empleador y constituye una situación especial que extingue el contrato de trabajo al ser de naturaleza subjetiva, a diferencia de los despidos por causa grave, que son objetivos”*.

Finalmente, remito para vuestra consideración el proyecto de Oficio de respuesta respectivo.

Atentamente,



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

JCC/ locf

K:\8. Consultas y Opinión Técnica\02 Informes técnicos\2017