AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL
PRESIDENCIA EJECUTIVA
FECHA 01 JUN 2015 HORA 12:00
RECIBIDO
Firma

INFORME TÉCNICO Nº 401 -2015-SERVIR/GPGSC

A : **JUAN CARLOS CORTÉS CARCELÉN**
Presidente Ejecutivo

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

Asunto : Modificación del Contrato Administrativo de Servicios-CAS para nivelación e incremento remunerativo

Referencia : Oficio N° 607-2015/GOB.REG.HVCA/GGR-HD-DG

Fecha : Lima, 01 JUN. 2015

I. Objeto de la consulta

Mediante el documento de la referencia, la Directora del Hospital Departamental de la Dirección Regional de Salud-HVCA-Gobierno Regional de Huancavelica, consulta a SERVIR lo referente a la modificación del Contrato Administrativo de Servicios-CAS para nivelación e incremento remunerativo.

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 que adopte 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.

AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL VºBº C.SU GPGSC

Cumplimiento de Sentencia Judicial

2.4 En relación a la consulta que obra en el anexo del documento de la referencia, debemos indicar que **ya existe un pronunciamiento judicial al respecto, toda vez se**

hace mención a la reposición del trabajador. Sobre el particular, debe tenerse presente que el artículo 4º del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial, aprobado por Decreto Supremo Nº 017-93-JUS, dispone que toda persona y autoridad está obligada a acatar y dar cumplimiento a las decisiones judiciales, emanadas de autoridad judicial competente, en sus propios términos, sin poder calificar su contenido o sus fundamentos, restringir sus efectos o interpretar sus alcances, bajo responsabilidad civil, penal o administrativa que la ley señala; disposición de la que se desprende que la entidad vinculada por una resolución judicial debe efectuar todas las gestiones que sean necesarias para darle estricto cumplimiento.

Por tanto, SERVIR, siendo el Ente rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, **no puede emitir opinión sobre el contenido y forma de ejecución de una resolución judicial. Cualquier pedido de aclaración sobre los alcances de ésta debe ser formulado ante el órgano jurisdiccional que lo haya emitido**, empleando los mecanismos procesales establecidos para dicho efecto.

De la modificación de los Contratos Administrativos de Servicios

2.5 Sin perjuicio de lo señalado, debemos indicar de forma general que en el régimen del Decreto Legislativo N° 1057, existe la posibilidad de introducir modificaciones al Contrato Administrativo de Servicios (en adelante CAS), de acuerdo con el artículo 7º del Reglamento del Decreto Legislativo Nº 1057, aprobado por el Decreto Supremo N° 075-2008-PCM, y modificado por el Decreto Supremo N° 065-2011-PCM.

Según dicho artículo, existen únicamente tres elementos que pueden variarse sin que supongan la celebración de un nuevo contrato: el modo, el lugar y el tiempo de la prestación de servicios:

> *"Artículo 7.- Modificación contractual*
> *Las entidades, por razones objetivas debidamente justificadas, pueden unilateralmente modificar el lugar, tiempo y modo de la prestación de servicios, sin que ello suponga la celebración de un nuevo contrato.*
> *Salvo expresa disposición legal en contrario, la modificación del lugar, no incluye, la variación de la provincia ni de la entidad en la que se presta el servicio. La modificación del tiempo, no incluye la variación del plazo del contrato. **La modificación del modo de la prestación de servicios, no incluye la variación de la función o cargo ni del monto de la retribución originalmente pactada**".* (El énfasis es nuestro)

2.6 De esta manera, en un contrato CAS sólo pueden ser modificados los aspectos ***no esenciales***, esto es, aquellos que responden a la necesidad de una mejor organización del trabajo; y no aquellos aspectos trascendentales. El sentido de esta disposición es impedir que elementos determinantes de la contratación (y, naturalmente, de la intención de los ciudadanos de postular o no a una convocatoria bajo este régimen) sean alterados de manera **sustancial** y definitiva en el curso de la ejecución contractual.

AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL · GDGSC · V°B° C. SU

Así, el lugar, el tiempo y el modo pueden ser modificados, porque ello puede ser necesario para una mejor prestación de los servicios, pero dicha modificación debe ser razonable y no puede significar una alteración de **condiciones contractuales esenciales (como es el caso de la remuneración)**. Una modificación hecha en esos términos (tiempo y modo) no requiere la suscripción de una adenda ni de un nuevo contrato.

2.7 Por tanto, en el régimen CAS no es posible la modificación de la remuneración del personal. Incrementarla supone la realización de un concurso público[1] y la consiguiente suscripción de un nuevo contrato.

De la prohibición de incrementos remunerativos en el Sector Público

2.8 A modo de referencia, debemos señalar que **las leyes de presupuesto** de años anteriores así como la del presente ejercicio presupuestal, Ley Nº 30281- Ley del Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2015, **vienen estableciendo una limitación**[2] 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**.

III. Conclusiones

3.1 SERVIR, siendo el Ente rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, no puede emitir opinión sobre el contenido y forma de ejecución de una resolución judicial, por lo que cualquier pedido de aclaración sobre los alcances de ésta debe ser formulado ante el órgano jurisdiccional que lo haya emitido.

3.2 En el régimen CAS, la modificación del contrato no incluye la variación de la remuneración del servidor. Por tanto, incrementar dicha remuneración supone la realización de un concurso público y la consiguiente suscripción de un nuevo contrato CAS.

---

[1] *Decreto Legislativo N° 1057 (modificado por la Ley N° 29849)*
Artículo 8.- Concurso público
El acceso al régimen de Contratación Administrativa de Servicios se realiza obligatoriamente mediante concurso público. La convocatoria se realiza a través del portal institucional de la entidad convocante, en el Servicio Nacional de Empleo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y en el Portal del Estado Peruano, sin perjuicio de utilizarse, a criterio de la entidad convocante, otros medios de información".

[2] *Ley Nº 30281- Ley del Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2015*
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 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 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".*

AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL V°B° G.SU GPGSC

3.3 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.

Lo expuesto es cuanto informo a su Despacho para los fines pertinentes, a cuyo efecto adjunto el proyecto de oficio respectivo.

Atentamente,

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

CSL/mma
2:\GPGSC-Consultas\Informes Técnicos