"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"
"Año de la Diversificación Productiva y del Fortalecimiento de la Educación"

AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL
PRESIDENCIA EJECUTIVA
FECHA 16 JUL 2015 HORA 5:53
RECIBIDO
Firma.....

**INFORME TÉCNICO Nº648 -2015-SERVIR/GPGSC**

| | | |
|---|---|---|
| A | : | **JUAN CARLOS CORTÉS CARCELÉN**<br>Presidente Ejecutivo |
| De | : | **CYNTHIA SÚ LAY**<br>Gerente (e) de Políticas de Gestión del Servicio Civil |
| Asunto | : | Estructura remunerativa del personal, bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 1057 |
| Referencia | : | Oficio N° 507-2015-DIREJESAN PNP-DIREASS-DIVDESHUM-DEPER-AEC |
| Fecha | : | Lima, 16 JUL. 2015 |

## I. Objeto de la consulta

Mediante el documento de la referencia, el Director Ejecutivo de Sanidad de la Policía Nacional del Perú solicita a SERVIR información respecto de la escala remunerativa -de acuerdo a la estructura de puestos- para la contratación de personal, bajo el régimen del Contrato Administrativo de Servicios (Decreto Legislativo N° 1057); asimismo, de ser posible, indicar los requisitos mínimos o perfil correspondiente de cada puesto, y si los montos de su remuneración son iguales tanto en Lima como en Provincias.

## II. Análisis

### Competencia de SERVIR

2.1 SERVIR es el órgano rector cuya competencia se enmarca en la absolución de consultas referidas al sentido y alcance de la normativa sobre el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos (SAGRH), planteadas sobre temas genéricos y vinculados entre sí, sin hacer alusión a asuntos concretos o específicos; asimismo, sin constituirse en una instancia administrativa o consultiva previa a la adopción de decisiones individuales que adopte cada Entidad.

### Del establecimiento de los requisitos mínimos (perfil) para el proceso de selección en el régimen CAS

2.2 De acuerdo con lo dispuesto por la Directiva N° 002-2014-SERVIR/GDSRH *"Normas para la Gestión del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en las entidades públicas"*, aprobado por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 238-2014-SERVIR-PE, la Oficina de Recursos Humanos de cada entidad debe establecer en los proceso de selección, las bases del proceso de selección, la convocatoria, el perfil mínimo que debe reunir el postulante en función al puesto a desempeñar, el mismo que es determinado por la entidad, por regla general, de acuerdo a sus instrumentos de gestión: el Manual de Organización y Funciones y Manual de Perfiles de Puesto, entre otros documentos necesarios para la contratación del personal.

V°B° C. SU GPGSC

2.3 En el caso del régimen del Decreto Legislativo N° 1057 (régimen CAS)[1], siendo que el órgano encargado de la gestión de los contratos administrativos de servicios es la **Oficina de Recursos Humanos** de cada entidad o la que haga sus veces[2], corresponderá a dicha Oficina definir el perfil de puesto en la convocatoria, así como las bases del concurso de selección, de acuerdo a sus necesidades de servicio, esto es, en base al requerimiento de personal del área usuaria, que incluye la descripción del servicio a realizar, los requisitos mínimos y las competencias que debe reunir el postulante. En el perfil, también se abarca la formación académica, experiencia laboral, habilidades técnicas y competencias.

2.4 En esa misma línea, le indicamos que mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva 161-2013-PE se aprobó la Directiva para que las entidades formulen su manual de perfiles de puestos (Directiva N° 001-2013-SERVIR/GDGRH), disponiendo que, **a partir del 2 de enero de 2014,** las entidades públicas en todos los procesos de selección (del personal CAS, por ejemplo) que realicen deberán tener como requisito previo, el perfil del puesto respectivo utilizando para dicho fin, la metodología establecida para la formulación de los perfiles de puestos conforme a la Guía Metodológica aprobada en la referida Directiva. Estos perfiles formarán parte del Manual de Perfiles de Puestos (MPP) de la Entidad y se constituyen como única fuente formal de los procesos de selección[3].

Por lo que, para el ingreso del servidor en el régimen del Decreto Legislativo N° 1057, **cada entidad**, de acuerdo con el servicio o función a realizar por el servidor, establecerá los requisitos mínimos (perfil) que debe cumplir, así como las competencias requeridas por el postulante, conforme la metodología establecida en la Directiva antes indicada.

2.5 Asimismo, cabe resaltar que según el Decreto Legislativo N° 1057 y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 075-2008-PCM –modificado y adicionado por el Decreto Supremo N° 065-2011-PCM- establecen reglas para el ingreso al régimen del CAS en igualdad de oportunidades, garantizando el cumplimiento de los principios de mérito y capacidad. El primer dispositivo prescribe que el acceso a dicho régimen se realiza obligatoriamente mediante concurso púbico; en tanto que el segundo prevé un procedimiento que incluye diversas etapas para el efecto: preparatoria, convocatoria, selección y, finalmente, de firma y suscripción del contrato.

2.6 La inobservancia de los principios de mérito y capacidad, igualdad de oportunidades y publicidad que rigen el proceso de selección, genera la nulidad del mismo, conforme a lo expresado en el artículo 9° de la Ley N° 28175, según el cual *"La inobservancia de las normas*

---

[1] El artículo 8° del Decreto Legislativo N° 1057 señala que 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.
Asimismo, cabe señalar que el numeral VI del Anexo N° 01 denominado "Instructivo para el Modelo de Convocatoria para la Contratación Administrativa de Servicios", aprobado por la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 107-2011-SERVIR/PE señala que las etapas del proceso de selección para la contratación administrativa de servicios son cancelatorias, "salvo la evaluación psicológica que, de realizarse, será referencial".

[2] De acuerdo a lo establecido en el artículo 15° del Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057, aprobado por Decreto Supremo N° 075-2008-PCM -modificado por el Decreto Supremo N° 065-2011-PCM.

[3] Conviene precisar, que no es necesario elaborar todo el Manual de Perfiles de Puestos (MPP), sino que las Entidades pueden elaborar el perfil o perfiles de puestos que requieren para sus procesos de selección, en tanto, el documento consolidado (MPP) se formulará de acuerdo a las etapas comprendidas en los "Lineamientos para el tránsito de una entidad pública al régimen del servicio civil, Ley 30057", aprobado por la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 160-2013-SERVIR/PE.

*de acceso vulnera el interés general e impide la existencia de una relación válida. Es nulo de pleno derecho el acto administrativo que las contravenga, sin perjuicio de las responsabilidades administrativas, civiles o penales de quien lo promueva, ordena o permita".*

**Sobre la remuneración del personal del régimen CAS**

2.7 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° 30281, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2015, 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).

2.8 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° 30281, Ley del Presupuesto Público para el Año Fiscal 2015[4].

[4] El artículo 6° de la Ley N° 30281, **prohíbe** a las entidades del nivel de 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; así como, la aprobación de nuevas bonificaciones, asignaciones, incentivos, estímulos, retribuciones, dietas y beneficios de toda índole con las mismas características señaladas anteriormente, extendiendo dicha disposición a los arbitrajes en materia laboral, los cuales deberán sujetarse a las limitaciones legales establecidas en dicha norma y en disposiciones legales vigentes. **Esta prohibición incluye el incremento de remuneraciones que pudiera efectuarse dentro del rango o tope fijado para cada cargo en las escalas remunerativas respectivas.** (Énfasis agregado).

## III. Conclusiones

3.1 Según el Decreto Legislativo N° 1057 y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 075-2008-PCM –modificado y adicionado por el Decreto Supremo N° 065-2011-PCM- establecen reglas para el ingreso al régimen del CAS en igualdad de oportunidades, garantizando el cumplimiento de los principios de mérito y capacidad. El primer dispositivo prescribe que el acceso a dicho régimen se realiza obligatoriamente mediante concurso púbico; en tanto que el segundo prevé un procedimiento que incluye diversas etapas para el efecto: preparatoria, convocatoria, selección y, finalmente, de firma y suscripción del contrato.

3.2 Por lo que, para el ingreso del servidor en el régimen del Decreto Legislativo N° 1057, cada entidad, a través de la Oficina de Recursos Humanos de cada entidad o la que haga sus veces, de acuerdo con el servicio o función a realizar por el servidor, establecerá los requisitos mínimos (perfil) que debe cumplir, así como las competencias requeridas por el postulante, conforme la metodología establecida en la Directiva N° 001-2013-SERVIR/GDGRH. En el perfil, también se abarca la formación académica, experiencia laboral, habilidades técnicas y competencias

3.3 La retribución del personal, bajo el régimen CAS, en los niveles de gobierno nacional, regional y local, 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 y siguiendo parámetros objetivos, por lo que no constituye ninguna vulneración a la prohibición del incrementos de remuneraciones, prevista en el artículo 6° de la Ley N° 30281, Ley del Presupuesto Público para el Año Fiscal 2015.

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

Atentamente,

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

CSL/jpm
Z:\GPGSC-Consultas\Informes Técnicos\