

**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 Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Fecha

INFORME TÉCNICO N° -XXXX-SERVIR-GPGSC

Para : **BRATZO BENJAMÍN BARTRA IBAZETA**
Gerente de Políticas de Gestión del Servicio Civil

De : **MARÍA EUGENIA DEL CARMEN CERNA GARCÍA DE ORSOS**
Ejecutiva de Soporte y Orientación Legal

Asunto : Sobre la aprobación de escalas remunerativas para el personal CAS

Referencia : Informe N°003-2022-MPM/SGRH

I. Objeto de la consulta

Mediante el documento de la referencia, el Subgerente de Gestión de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Marañón consulta a SERVIR si es procedente la aprobación de la escala remunerativa de los funcionarios de confianza y Directivos Superiores designados y/o contratados bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 1057.

II. Análisis**Competencias de SERVIR**

- 2.1 La Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR es un organismo 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.
- 2.2 Debe precisarse que las consultas que absuelve SERVIR son aquellas referidas al sentido y alcance de la normativa aplicable al 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.
- 2.3 Considerando lo señalado hasta este punto resulta evidente que no corresponde a SERVIR –a través de una opinión técnica– emitir pronunciamiento sobre alguna situación concreta. Por ello, el presente informe examina las nociones generales a considerar sobre las materias de la presente consulta.

Delimitación de la respuesta contenida en el presente informe técnico

- 2.4 De la revisión del documento de la referencia se observa que este tiene por objeto que SERVIR emita opinión sobre la legalidad en la aprobación de la escala de remuneraciones de los funcionarios de confianza y directivos superiores designados y/o contratados sujetos al Decreto Legislativo N° 1057, de una entidad en particular.



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

- 2.5 Siendo ello así, es menester reiterar que no corresponde a SERVIR, a través de la presente vía, emitir pronunciamiento respecto a casos particulares, ni constituirse en una instancia administrativa o consultiva previa a la adopción de decisiones individuales que adopte cada entidad, razón por la cual no es posible atender la solicitud trasladada en los términos en que ha sido formulada.
- 2.6 Sin perjuicio de ello, tomando en cuenta el contexto de dicha solicitud, a través del presente informe técnico se abordará, de forma general, las nociones generales a considerar sobre las materias de la presente consulta.

Sobre la retribución económica del personal sujeto al régimen especial de Contratación Administrativa de Servicios

- 2.7 En primer orden corresponde precisar que los puestos bajo el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios (RECAS) no contemplan la noción de nivel, o grupo ocupacional, responden tanto a la necesidad de servicio como a la disponibilidad presupuestaria institucional.
- 2.8 Sin perjuicio de lo antes indicado, es preciso señalar que ello no impide que las entidades puedan desarrollar –considerando su disponibilidad presupuestaria y la necesidad de servicio institucional– mecanismos internos que sirvan de pauta para fijar la retribución económica correspondiente a los puestos bajo el RECAS.
- 2.9 En torno a los parámetros que se deberán tomar en cuenta a la hora de fijar la retribución económica de un puesto bajo el RECAS, la entidad deberá observar la Primera Disposición Complementaria Final del Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057 (aprobado por Decreto Supremo N° 075-2008-PCM) y el artículo 2 del Decreto de Urgencia N° 038-2006.

Siguiendo esta línea de ideas el Decreto de Urgencia N° 038-2006, establece lo siguiente:

“Artículo 2.- Topes de Ingresos

Ningún funcionario o servidor público que presta servicios al Estado bajo cualquier forma o 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.”

- 2.10 Entonces, la retribución económica de un contrato administrativo de servicios necesariamente deberá oscilar entre la remuneración mínima vital y las seis (6) Unidades de Ingreso del Sector Público vigentes al momento de su celebración.

Debiendo precisarse que mediante Decreto Supremo N° 150-2021-PCM ha fijado en S/ 2,600.00 (Dos mil seiscientos y 00/100 Soles), el monto correspondiente a la Unidad de Ingreso del Sector Público para el año 2022.



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Es preciso señalar que las compensaciones económicas en el RECAS deben ser fijadas de acuerdo al perfil de cada puesto, así como a las funciones y responsabilidades asignadas, a fin de evitar que se generen inequidades al interior de la entidad.

- 2.11 Siendo así, la entidad que contrata a servidores bajo dicho régimen laboral (funcionarios, empleados de confianza, personal directivo, etc.) tiene discrecionalidad para fijar el monto de la retribución, pero dentro de los límites señalados y de acuerdo a su disponibilidad presupuestal. Además, debe ser fijada de acuerdo al perfil de cada puesto, así como a las funciones y responsabilidades asignadas.
- 2.12 Sin perjuicio de lo expuesto y para mayor alcance sobre materia de ingresos del personal del Sector Público, se recomienda consultar a la Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del Ministerio de Economía y Finanzas, de acuerdo con el Decreto de Urgencia N° 044-2021 -Decreto de Urgencia que establece medidas extraordinarias y urgentes en materia de gestión fiscal de los recursos humanos del Sector Público, el cual establece lo siguiente:

“Artículo 2. Materias en Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del Sector Público (...)

2.3 La Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del Ministerio de Economía y Finanzas tiene competencia exclusiva y excluyente para emitir opinión vinculante en materia de ingresos correspondientes a los recursos humanos del Sector Público, y para desarrollar normas sobre dicha materia. Asimismo, emite opinión respecto a compensaciones no económicas, en caso la propuesta tenga efectos fiscales.”

III. Conclusiones

- 3.1 No corresponde a la Autoridad Nacional del Servicio Civil-SERVIR pronunciarse, a través de una opinión técnica, sobre casos específicos. Lo desarrollado en nuestros informes técnicos es el análisis general de la normativa del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos.
- 3.2 Las compensaciones económicas en los contratos administrativos de servicios deben ser fijadas por las entidades considerando su disponibilidad presupuestaria, tomando como base la remuneración mínima vital y como tope seis (6) Unidades de Ingreso del Sector Público vigentes al momento de su celebración. Ello de acuerdo a lo establecido en la Primera Disposición Complementaria Final del Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057 y el artículo 2 del Decreto de Urgencia N° 038-2006.
- 3.3 Asimismo, al momento de fijar la compensación económica de un contrato administrativo de servicios, se deberá tomar en cuenta el perfil del puesto, las labores a desarrollar y el nivel de responsabilidad asignado, a fin de evitar inequidades al interior de la entidad.
- 3.4 Sin perjuicio de lo expuesto, se recomienda consultar a la Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del Ministerio de Economía y Finanzas, de acuerdo con el Decreto de Urgencia N° 044-2021 - Decreto de Urgencia que establece medidas extraordinarias y urgentes en materia de gestión fiscal de los recursos humanos del Sector Público, el cual



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 Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

establece que esta tiene competencia exclusiva y excluyente para emitir opinión vinculante en materia de ingresos correspondientes a los recursos humanos del Sector Público, y para desarrollar normas sobre dicha materia. Asimismo, emite opinión respecto a compensaciones no económicas, en caso la propuesta tenga efectos fiscales.

Atentamente,

DOCUMENTO FIRMADO DIGITALMENTE

MARÍA EUGENIA DEL CARMEN CERNA GARCÍA DE ORSOS
Ejecutiva de Soporte y Orientación Legal
AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL

BBBI/meccgo/jljb

K:\8. Consultas y Opinión Técnica\02 Informes técnicos\2022

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <http://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR> e ingresando la siguiente clave: **BJMWGU4MCG**