



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 Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Fecha

INFORME TÉCNICO N° -2021-SERVIR-GPGSC

Para : **ADA YESENIA PACA PALAO**
Gerenta de Políticas de Gestión del Servicio Civil

De : **ANGEL AUGUSTO BASTIDAS SOLIS**
Coordinador de Soporte y Orientación Legal

Asunto : a) Sobre el Titular de la entidad para efectos del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos
b) Del ámbito de las funciones del Jefe de Recursos Humanos o el que haga sus veces
c) Aplicación del Decreto de Urgencia N° 034-2021

Referencia : Documento con registro N° 0013911-2021

I. Objeto de la consulta

Mediante el documento de la referencia, se formula a SERVIR las siguientes consultas:

- a. ¿Cuál es la máxima autoridad administrativa en una Unidad de Gestión Educativa Local y en una Dirección Regional de Educación, para efectos del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos?
- b. ¿Cuáles son las obligaciones y responsabilidades del jefe de recursos humanos y el titular de la entidad en el marco de la Ley N° 30057 y el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos?
- c. ¿Qué requisitos legales son exigibles para la procedencia de la contratación de un trabajador CAS en el marco del Decreto de Urgencia N° 034-2021 y las acciones, así como la participación que debe llevar a cabo la oficina de recursos humanos, presupuesto y asesoría jurídica de una entidad en virtud de la aplicación de dicha norma?

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.

Sobre el Titular de la entidad para efectos del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos

2.4 Al respecto, cabe señalar que el literal a) del artículo IV del Título Preliminar del Reglamento General de la LSC (en adelante Reglamento), aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM y vigente desde el 14 de junio de 2014, para el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos se entiende una **entidad pública como Tipo A y Tipo B:**

- Entidad pública Tipo A, como la organización que cuenta con personería jurídica de derecho público, cuyas actividades se realizan en virtud de potestades administrativas sujetas a las normas comunes de derecho público.
- Entidad pública Tipo B, como los órganos desconcentrados, proyectos, programas o unidades ejecutoras conforme a la Ley N° 28411¹ de una Entidad pública Tipo A que, conforme a su manual de operaciones o documento equivalente, cumplan los siguientes criterios:
 - i) Tener competencia para contratar, sancionar y despedir;
 - ii) Contar con una oficina de recursos humanos o la que haga sus veces, un titular, entendiéndose como la máxima autoridad administrativa y/o una alta dirección o la que haga sus veces; y,
 - iii) Contar con resolución del titular de la entidad pública a la que pertenece definiéndola como Entidad Tipo B.

2.5 Asimismo, el literal i) del mencionado artículo normativo señala que para efectos del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, el **titular de la entidad** es la máxima autoridad administrativa de la entidad pública.

2.6 En este punto, debemos enfatizar que la definición de entidad pública establecida en el Reglamento General de la LSC se aplica exclusivamente para el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos y no tiene implicancias para aspectos de estructura y organización del Estado ni para otros sistemas administrativos o funcionales.

2.7 Por ello, sólo para efectos del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, el titular de la entidad es la máxima autoridad administrativa.

¹ La Ley N° 28411 se encuentra actualmente derogada por el Decreto Legislativo N° 1440, Decreto Legislativo del Sistema Nacional de Presupuesto Público, salvo alguna de sus disposiciones que se mantienen vigentes, conforme a lo establecido en la Única Disposición Complementaria Derogatoria del referido decreto legislativo. Siendo así, para efectos de determinar las entidades públicas Tipo B, estas deberán adecuarse a las definiciones sobre el particular establecidas en el Decreto Legislativo N° 1440, según corresponda.

A efectos de determinar dicho cargo en función a lo señalado, deben observarse su normativa propia o los documentos de gestión correspondientes.

Del ámbito de las funciones del titular de la entidad y del Jefe de Recursos Humanos o el que haga sus veces

- 2.8 En principio, cabe señalar que el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos - SAGRHR establece, desarrolla y ejecuta la política de Estado respecto del servicio civil; y, comprende el conjunto de normas, principios, recursos, métodos, procedimientos y técnicas utilizados por las entidades del sector público en la gestión de los recursos humanos, conforme lo señala el artículo 2 del Decreto Legislativo N° 1023.
- 2.9 En tal sentido, el titular de la entidad como máxima autoridad administrativa tiene competencia respecto de cada uno de los procesos contenidos en el SAGRHR, además, deberá cumplir con las obligaciones y/o funciones establecidas en la LSC y su reglamento.
- 2.10 Respecto a las funciones del Jefe de Recursos Humanos o el que haga sus veces, SERVIR ha tenido la oportunidad de emitir pronunciamiento en el [Informe Técnico N° 1759-2019-SERVIR/GPGSC](#), cuyo contenido ratificamos y en el cual se concluyó, lo siguiente:

"(...)

3.2 En el marco del Decreto Legislativo N° 1023, el ámbito del SAGRHR comprende siete subsistemas: i) Planificación de Políticas de Recursos Humanos, ii) Organización del trabajo y su distribución, iii) Gestión del empleo, iv) Gestión del Rendimiento, v) Gestión de la Compensación, vi) Gestión del Desarrollo y la Capacitación, y vii) Gestión de Relaciones Humanas y Sociales.

3.3 En el marco del Reglamento General de la Ley N° 30057, las oficinas de recursos humanos actúan sobre los referidos siete (7) subsistemas.

3.4 En ese sentido, en el marco del TUO de la Ley N° 27444, las funciones del Jefe de Recursos Humanos o el que haga sus veces se ejercen dentro del SAGRHR, lo cual implica necesariamente que dicha autoridad tendrá la competencia respecto de cada uno de los procesos contenidos en los siete subsistemas señalados."

De la aplicación del Decreto de Urgencia N° 034-2021

- 2.11 En principio, cabe señalar que, a partir del 10 de marzo de 2021, todas las entidades públicas se encuentran impedidas de celebrar nuevos contratos administrativos de servicios, excepto si se encuentran dentro de los siguientes supuestos de excepción: i) CAS Confianza; ii) Necesidad transitoria; y, iii) Suplencia, ello en mérito a lo establecido en la Ley N° 31131.
- 2.12 Posteriormente, se emitió el Decreto de Urgencia N° 034-2021- Decreto de Urgencia que establece medidas para el otorgamiento de la "Prestación Económica de Protección Social de Emergencia ante la Pandemia del Coronavirus COVID-19" y del "Subsidio por incapacidad



temporal para pacientes diagnosticados con COVID-19", el cual fue publicado el 31 de marzo de 2021, en el Diario Oficial "El Peruano".

Así, en su Segunda Disposición Complementaria Final se autorizó, de manera excepcional, a las entidades de la Administración Pública comprendidas en el artículo 2 del Decreto Legislativo N° 1057, a contratar servidores civiles bajo el régimen del Contratación Administrativa de Servicios (CAS), hasta el 17 de mayo de 2021.

- 2.13 Asimismo, estableció que las entidades de la Administración Pública, a través de su máxima autoridad administrativa, determinarían las necesidades de servidores civiles que les permitan continuar brindando los servicios indispensables a la población, así como aquellos destinados a promover la reactivación económica del país y/o a mitigar los efectos adversos de la COVID-19. Para ello, se requerían informes de la Oficina de Recursos Humanos y la Oficina de Planeamiento y Presupuesto, o de quienes hagan sus veces, previo requerimiento y coordinación de los órganos y unidades orgánicas usuarias de la entidad.
- 2.14 De lo señalado, se advierte que para efectos de la contratación bajo el régimen CAS, correspondía a cada entidad pública determinar y/o identificar aquellos servicios indispensables, así como las actividades destinadas a promover la reactivación económica del país y/o a mitigar los efectos adversos de la COVID-19, que requerían de la contratación de personal.
- 2.15 Por lo tanto, a partir del 18 de mayo de 2021, las entidades públicas no cuentan con habilitación legal para celebrar nuevos contratos administrativos de servicios, salvo las excepciones contempladas en la Ley N° 31131.

III. Conclusiones

- 3.1 En aplicación de la definición regulada en el literal i) del artículo IV del Título Preliminar del Reglamento General de la LSC, sólo para efectos del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, el titular de la entidad es la máxima autoridad administrativa de la entidad pública. A efectos de determinar dicho cargo en función a lo señalado, deben observarse su normativa propia o los documentos de gestión correspondientes.
- 3.2 El Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos -SAGRH establece, desarrolla y ejecuta la política de Estado respecto del servicio civil; y, comprende el conjunto de normas, principios, recursos, métodos, procedimientos y técnicas utilizados por las entidades del sector público en la gestión de los recursos humanos, conforme lo señala el artículo 2 del Decreto Legislativo N° 1023.
- 3.3 En tal sentido, el titular de la entidad como máxima autoridad administrativa tiene competencia respecto de cada uno de los procesos contenidos en el SAGRH, además, deberá cumplir con las obligaciones y/o funciones establecidas en la LSC y su reglamento.
- 3.4 Sobre el ámbito de las funciones del Jefe de Recursos Humanos o el que haga sus veces nos remitimos a lo expuesto en el [Informe Técnico N° 1759-2019-SERVIR/GPGSC](#), cuyo contenido ratificamos.



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 Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

- 3.5 A partir del 10 de marzo de 2021, todas las entidades públicas se encuentran impedidas de celebrar nuevos contratos administrativos de servicios, excepto si se encuentran dentro de los siguientes supuestos de excepción: i) CAS Confianza; ii) Necesidad transitoria; y, iii) Suplencia, ello en mérito a lo establecido en la Ley N° 31131.
- 3.6 Con la entrada en vigencia del Decreto de Urgencia N° 034-2021 se autorizó, de manera excepcional, a las entidades públicas a contratar servidores civiles bajo el régimen del Contratación Administrativa de Servicios (CAS), hasta el 17 de mayo de 2021.
- 3.7 Corresponde a cada entidad pública determinar y/o identificar aquellos servicios indispensables, así como las actividades destinadas a promover la reactivación económica del país y/o a mitigar los efectos adversos de la COVID-19, que requieren de la contratación de personal.
- 3.8 Cabe tener en cuenta que los contratos en mención tendrán como duración máxima hasta el 31 de diciembre de 2021, cumplido el plazo, tales contratos concluyen de pleno derecho y son nulos los actos en contrario que conlleven a sus ampliaciones. Así, la comunicación que la entidad pudiera hacer de la conclusión del vínculo contractual tiene carácter meramente informativo y su omisión no genera la prórroga del contrato.
- 3.9 A partir del 18 de mayo de 2021, las entidades públicas no cuentan con habilitación legal para celebrar nuevos contratos administrativos de servicios, salvo las excepciones contempladas en la Ley N° 31131.

Atentamente,

DOCUMENTO FIRMADO DIGITALMENTE

ANGEL AUGUSTO BASTIDAS SOLIS

Coordinador de Soporte y Orientación Legal
AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL

AYPP/abs/ccg

K:\8. Consultas y Opinión Técnica\02 Informes técnicos\2021

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: 2EHK92L