

**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 de la Universalización de la Salud"

Fecha

**INFORME TÉCNICO N° -2020-SERVIR-GPGSC**

De : **CYNTHIA CHEENYI SÚ LAY**  
Gerenta de Políticas de Gestión del Servicio Civil

Asunto : Sobre la eliminación del CAS

Referencia : Oficio N° 774-2020-MTPE/2

## I. Objeto de la consulta

Mediante el documento de la referencia, el Viceministro de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo nos remite las sugerencias formuladas por un ciudadano respecto de la eliminación del régimen de Contratación Administrativa de Servicios (CAS) en el Sector Público.

## 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 la eliminación progresiva del régimen CAS

- 2.4 La incorporación de los servidores contratados bajo el régimen CAS a los regímenes laborales del D.L. N° 276 y D.L. N° 728, afecta al acceso e incorporación de servidores a la administración pública y se opone a la reforma del servicio civil que, como política de Estado, pretende darle un sentido de orden, racionalidad y resultados a la gestión de los recursos humanos en el sector público<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> Distintos estudios realizados por SERVIR, desde el año 2011, mostraron las consecuencias negativas de contar con tres regímenes laborales generales y más de 400 conceptos de pago al personal. Los recursos humanos habían crecido sin planificación y desordenadamente generando consecuencias negativas para los servidores (inequidades en derechos y deberes, falta de incentivos para desarrollar su



En efecto, el régimen de CAS, carente de un conjunto de derechos que sí asisten a otros regímenes laborales (D.L. N° 276 y D.L. N° 728), fue concebido con carácter transitorio para regularizar la situación del personal contratado bajo la modalidad de locación de servicios, con la finalidad de llevar a cabo la implementación de un nuevo régimen de carrera en el empleo público (Régimen del servicio civil). En ese orden de ideas, no resulta razonable ni estratégico incorporar servidores del régimen CAS a los otros regímenes laborales (D.L. N° 276 y D.L. N° 728) pues ello se opone a la reforma del servicio civil y dificulta una planificación ordenada de los recursos humanos en el sector público.

- 2.5 Cabe indicar que el régimen CAS desaparecerá gradualmente para dar paso al nuevo régimen del servicio civil, aprobado por la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil (en adelante, LSC), como régimen exclusivo para el sector público, demandando a las entidades planificar estratégicamente sus recursos humanos y sus procesos, garantizando de esa forma que el acceso, permanencia y progresión, se basen en la demostración de la idoneidad para el puesto.
- 2.6 Por tanto, el régimen CAS fue concebido con miras a la implementación de un nuevo régimen en el servicio civil, el cual actualmente se encuentra recogido en la LSC, y que hará posible las mejoras estructurales y sostenibles (y no solo superficiales o temporales) que beneficiará tanto a servidores públicos como a las entidades públicas y a los ciudadanos.

#### De los concursos públicos de méritos

- 2.7 Siendo el CAS un régimen temporal o transitorio hacia la necesaria e inevitable reforma del servicio civil, no sería congruente con dicha finalidad que todo el personal bajo dicho régimen pase a otros regímenes y menos de forma directa.
- 2.8 La igualdad en el acceso a la función pública como un derecho de todo ciudadano exige que la regla para dicho ingreso sea el concurso público de méritos, lo cual impone el principio del mérito o meritocracia, tanto para el ingreso como para la progresión y la permanencia en el puesto, supeditados a la idoneidad objetivamente demostrada de la persona o servidor que lo ocupa.
- 2.9 En ese orden de ideas, el artículo 5 de la Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público (en adelante, LMEP), establece que el ingreso al empleo público se realiza mediante concurso público abierto, por grupo ocupacional, en base al mérito y capacidad de la persona, en un régimen de igualdad de oportunidades. En esa misma línea, el artículo IV del Título Preliminar del Decreto Legislativo N° 1023 establece que el ingreso al servicio civil permanente o temporal se realiza mediante procesos de selección transparentes sobre la base de criterios objetivos, atendiendo al principio de mérito.
- 2.10 Por su parte, el artículo 8 de la LSC señala que el proceso de selección es el mecanismo de incorporación al grupo de directivos públicos, servidores civiles de carrera y servidores de actividades complementarias, siendo su finalidad seleccionar a las personas más idóneas para el puesto sobre la base del mérito, competencia y transparencia, garantizando la igualdad en el acceso a la función pública.

proyección profesional, capacitación casi inexistente) y para el Estado (uso ineficiente de recursos, planilla en constante crecimiento, enfrentamientos con sindicatos, deficiente atención al ciudadano, entre otros).

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: TD8WMTG



- 2.11 Tanto la LMEP como la LSC consagran el principio de igualdad de oportunidades como regla que debe regir no solo el acceso al servicio civil, sino otros procesos de la gestión de recursos humanos en el sector público.
- 2.12 De lo expuesto, resulta válido concluir que el acceso al servicio civil en la administración pública se efectúa necesariamente por concurso de méritos en el marco de un régimen de igualdad de oportunidades y de conformidad con los principios de mérito y capacidad de personas. Disponer lo contrario implica el quebrantamiento del marco legal que regula la gestión de los recursos humanos del sector público, así como del esfuerzo que viene realizando el Poder Ejecutivo para lograr la implementación de un régimen único que ordene y regule los derechos y deberes de todos los servidores que prestan servicios en las entidades públicas de nuestro país.
- 2.13 Si bien el régimen CAS contempla el ingreso a través de un proceso de selección (concurso público), su diseño no constituye un proceso de incorporación riguroso, considerando el dinamismo y la celeridad en la contratación y la desvinculación que lo caracteriza<sup>2</sup>. Si bien ello ha facilitado la gestión de recursos humanos en muchas entidades, no ha aportado al desarrollo ni la consolidación de la meritocracia en el sector público.

### **Sobre la reforma del servicio civil, compensaciones y beneficios del nuevo régimen**

- 2.14 Actualmente, confluyen diferentes regímenes laborales y contractuales de servidores públicos (régimen laboral público, régimen laboral privado, régimen CAS, regímenes especiales), con distintas reglas de juego, crecimiento inercial del número de servidores públicos y un sistema de compensaciones inequitativo a nivel interno y externo (al interior de una misma entidad pública y entre entidades públicas y niveles de gobierno).
- 2.15 En ese contexto, se emite la LSC tiene por objeto establecer un régimen único y exclusivo para las personas que prestan servicios en las entidades públicas del Estado, así como para aquellas personas que están encargadas de su gestión, del ejercicio de sus potestades y de la prestación de servicios a cargo de éstas. En ello consiste la reforma del servicio civil y está orientada a que las entidades públicas del Estado alcancen mayores niveles de eficacia y eficiencia, y presten efectivamente servicios de calidad a través de un mejor servicio civil, así como promover el desarrollo de las personas que lo integran.
- 2.16 Cabe resaltar que el nuevo servicio civil procura la mejora en las compensaciones económicas<sup>3</sup>, basándose en el desempeño, la capacidad y la evaluación permanente de los servidores civiles; y, sujetándose al principio de provisión presupuestal estipulado en el artículo III del Título Preliminar de la LSC, en mérito al cual todo acto relativo al sistema del Servicio Civil está supeditado a la

<sup>2</sup> El Reglamento del Decreto Legislativo 1057 habilita a las entidades a aplicar otros mecanismos de evaluación, tales como la evaluación técnica y la psicológica, que algunas entidades vienen desarrollando en sus procesos de selección para garantizar la objetividad y solidez de la contratación que las propias normas no consagran de forma obligatoria.

<sup>3</sup> La compensación es el conjunto de ingresos (compensación económica) y beneficios (compensación no económica) que la entidad destina al servidor civil para retribuir la prestación de sus servicios de acuerdo al puesto que ocupa. La gestión de la compensación se basa en los siguientes principios:

- Competitividad: Se busca atraer y retener personal idóneo en el servicio civil.
- Equidad: Al trabajo desempeñado en puestos similares, pero en condiciones diferentes de exigencia, responsabilidad o complejidad le corresponde diferente compensación económica y al trabajo desempeñado en puestos y condiciones similares le corresponde similar compensación económica.
- Consistencia interna: Las compensaciones dentro de la misma entidad guardan relación con las condiciones de exigencia, responsabilidad y complejidad del puesto.
- Consistencia intergubernamental: Las compensaciones de puestos similares, entre entidades, son comparables entresí.



disponibilidad presupuestal, al cumplimiento de las reglas fiscales, a la sostenibilidad de las finanzas del Estado y estar previamente autorizado y presupuestado. De esa manera, su objetivo es captar, mantener y desarrollar un cuerpo de servidores efectivo que contribuya con el cumplimiento de los objetivos institucionales.

- 2.17 Dentro de ese contexto, el pase de los servidores de otros regímenes al nuevo régimen del servicio civil implicará una mejora de las compensaciones económicas, pues accederán a doce (12) compensaciones económicas mensuales que incluye vacaciones, más dos (2) compensaciones por concepto de aguinaldo (equivalente cada uno al íntegro de la mensualidad que perciben), y adicionalmente una compensación mensual por cada año por tiempo de servicios (CTS que se calcula sobre el íntegro de lo que se recibe como compensación económica). Por lo tanto, los servidores civiles del nuevo régimen en un año generarán quince (15) compensaciones económicas mensuales, lo cual supondrá un incremento en sus actuales ingresos para los servidores públicos que decidan optar por cambiar a dicho régimen, porque el nuevo régimen del servicio civil reformula la política remunerativa del Sector Público.
- 2.18 Cabe agregar que el nuevo régimen establece mejores remuneraciones para los servidores públicos, dentro de los parámetros y limitaciones presupuestales. Con ello, se busca que las remuneraciones sean fijadas en "función al puesto" teniéndose en cuenta la complejidad, responsabilidad, trascendencia y especialidad, lográndose así fomentar el esfuerzo del servidor por desarrollarse dentro de la administración pública, motivándolos a ocupar mejores puestos, de mayor complejidad y responsabilidad.

En este orden de ideas, cabe mencionar que la implementación de la LSC viene dándose de manera progresiva conforme a reglas de gradualidad y en el marco de la programación de las leyes anuales de presupuesto<sup>4</sup>. Así, tenemos que, desde la vigencia de la LSC y su Reglamento General, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, se han venido emitiendo diversas directivas y lineamientos para su implementación, lo que ha hecho posible que, a la fecha, existan 89 entidades públicas con resolución de inicio del proceso de implementación<sup>5</sup>.

### III. Conclusiones

- 3.1. La incorporación de los servidores contratados bajo el régimen CAS a los regímenes laborales del D.L. N° 276 y D.L. N° 728, afecta al acceso e incorporación de servidores a la administración pública y se opone a la reforma del servicio civil.
- 3.2. El régimen CAS desaparecerá gradualmente para dar paso al nuevo régimen del servicio civil.
- 3.3. La LSC tiene por objeto establecer un régimen único y exclusivo para las personas que prestan servicios en las entidades públicas del Estado, así como para aquellas personas que están encargadas de su gestión, del ejercicio de sus potestades y de la prestación de servicios a cargo de éstas.
- 3.4. El pase de los servidores de otros regímenes al nuevo régimen del servicio civil implicará una mejora de las compensaciones económicas, pues accederán a doce (12) compensaciones económicas mensuales que incluye vacaciones, más dos (2) compensaciones por concepto de

<sup>4</sup> [http://storage.servir.gob.pe/servicio-civil/Lista\\_entidades\\_en\\_transito.pdf](http://storage.servir.gob.pe/servicio-civil/Lista_entidades_en_transito.pdf)

<sup>5</sup> <http://www.servir.gob.pe/lista-de-entidades-con-resolucion-de-inicio-a-la-ley-del-servicio-civil/>



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 de la Universalización de la Salud"

aguinaldo (equivalente cada uno al íntegro de la mensualidad que perciben), y adicionalmente una (1) compensación mensual por cada año por tiempo de servicios (CTS que se calcula sobre el íntegro de lo que se recibe como compensación económica).

- 3.5. La implementación de la LSC viene dándose de manera progresiva conforme a reglas de gradualidad y en el marco de la programación de las leyes anuales de presupuesto.

Atentamente,

#### **DOCUMENTO FIRMADO DIGITALMENTE**

**CYNTHIA CHEENYI SÚ LAY**

Gerenta de Políticas de Gestión del Servicio Civil  
AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL

CSL/abs/ktc

K:\8. Consultas y Opinión Técnica\02 Informes técnicos\2020

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: **TD8WMTG**