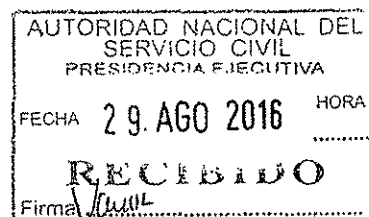


**PERÚ****Presidencia
del Consejo de Ministros****Autoridad Nacional
del Servicio Civil****Comité de
Políticas de Gestión de
Recursos Humanos**

"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"
"Año de la consolidación del Mar de Grau"

INFORME TÉCNICO N° 1696 -2016-SERVIR/GPGSC

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

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

Asunto : CAFAE para servidores de las carreras especiales y naturaleza del contrato CAS

Referencia : Oficio N° 052-SINEFAP

Fecha : Lima, **26 AGO. 2016**

I. Objeto de la consulta

Mediante el documento de la referencia, el Secretario General del Sindicato de Empleados Públicos de la Fuerza Aérea del Perú – SINEPFAP, solicita opinión a SERVIR sobre el otorgamiento de CAFAE a servidores de las carreras especiales que se encuentran bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 276; así como sobre la naturaleza del contrato CAS, su renovación, el incremento de la remuneración prevista en el contrato y el traspaso de dicho régimen al régimen del Decreto Legislativo N° 276.

II. Análisis**De las competencias 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.



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.

Del Comité de Administración de Asistencia y Estímulo – CAFAE

- 2.4 Los Comités de Administración de Asistencia y Estímulo – CAFAE en un primer momento fueron constituidos sobre la base de los descuentos a los servidores públicos por incumplir las disposiciones legales por asistencia y puntualidad, teniendo por objetivo financiar medidas asistenciales a favor del personal. Actualmente, viene siendo utilizado como una forma de



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

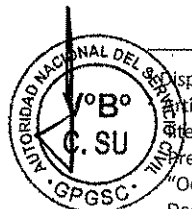
Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Gerencia de
Políticas de Gestión
del Servicio Civil

"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"
"Año de la consolidación del Mar de Grau"

compensar los bajos ingresos económicos del personal comprendido en el régimen del Decreto Legislativo N° 276, ante lo cual la normativa vigente recurre a la figura de incentivos para incluir mensualmente ingresos no remunerativos y que tampoco sirven para ningún otro beneficio legal, contribución o tributo.

- 2.5 Conforme a lo dispuesto en el artículo 2° del Decreto de Urgencia N° 088-2001¹, el CAFAE será destinado a brindar asistencia, reembolsable o no, a los servidores de la entidad, de acuerdo a su disponibilidad y por acuerdo del Comité de Administración, en los siguientes rubros: i) asistencia educativa destinada a brindar capacitación o perfeccionamiento al trabajador público, cónyuge e hijos; ii) asistencia familiar para atender gastos imprevistos no cubiertos por la seguridad social; iii) apoyo de actividades de recreación, educación física y deportes, así como artísticas y culturales de los servidores y sus familiares; iv) asistencia alimentaria, destinada a entregar productos alimenticios; y, v) asistencia económica, incluyendo aguinaldos, incentivos o estímulos, asignaciones o gratificaciones.
- 2.6 Constituyen recursos del CAFAE²: i) los descuentos por tardanza o inasistencia al centro de labores; ii) las donaciones y legados; iii) las transferencias de recursos que por cualquier fuente reciban de la propia entidad, autorizadas por su Titular; iv) las rentas generadas por los activos propios y/o bajo su administración; y, v) los demás ingresos que obtenga por actividades y/o servicios.
- 2.7 Ahora bien, según lo prescrito en la Octava Disposición Transitoria del Texto Único Ordenado de la Ley N° 28411, Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto, aprobado por Decreto Supremo N° 304-2012-EF, solo podrán efectuar transferencias de fondos públicos al CAFAE³:
- i) Los Pliegos Presupuestarios del Gobierno Nacional y Gobiernos Regionales cuyo personal se regula bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 276 y que a la fecha de entrada en vigencia de la Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto realizan transferencias al CAFAE para el otorgamiento de incentivos laborales, conforme a la normatividad vigente.
 - ii) **Para el financiamiento de los incentivos laborales que corresponda otorgar al personal administrativo**, bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 276, que ocupa una plaza destinada a funciones administrativas en el Cuadro para Asignación de Personal (CAP) de la correspondiente entidad; así como el personal de este régimen destacado que labora en las mismas condiciones en la entidad de destino.
- 2.8 Asimismo, la disposición presupuestal antes citada señala que los incentivos laborales que se otorgan a través del CAFAE se sujetan lo siguiente⁴:



Disposiciones aplicables a los CAFAE de las entidades públicas.

Artículo 3° del Decreto de Urgencia N° 088-2001, disposiciones aplicables los CAFAE de las entidades públicas, en concordancia con el literal a.6) de la Octava Disposición Transitoria del Texto Único Ordenado de la Ley N° 28411, Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto, aprobado por Decreto Supremo N° 304-2012-EF;

"Octava.- Las transferencias de fondos públicos al CAFAE, en el marco de los Decretos Supremos N° 067-92-EF y 025-93-PCM y del Decreto de Urgencia N° 088-2001, se realizan de acuerdo a lo siguiente: (...)

a.6 Las prestaciones económicas reembolsables, programas de vacaciones útiles, los gastos propios de administración del CAFAE, así como otros beneficios considerados en el Programa Anual del CAFAE, se financian, íntegramente, con cargo a los recursos propios del CAFAE provenientes de los descuentos por tardanza o inasistencia al centro de labores, donaciones y legados, rentas generadas por los activos propios y/o bajo su administración, e ingresos que obtengan por actividades y/o servicios".

³ Literales a.1) y a.2) de la Octava Disposición Transitoria del Texto Único Ordenado de la Ley N° 28411, Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto, aprobado por Decreto Supremo N° 304-2012-EF.



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"
"Año de la consolidación del Mar de Grau"

- i) Son la única prestación que se otorga a través del CAFAE con cargo a fondos públicos;
- ii) No tienen carácter remunerativo, pensionable, ni compensatorio; y,
- iii) **Son beneficiarios los servidores administrativos bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 276 que tienen vínculo laboral vigente con el Gobierno Nacional y Gobiernos Regionales y que no perciben ningún tipo de asignación especial por la labor efectuada, bono de productividad u otras asignaciones de similar naturaleza, con excepción de los convenios por administración por resultados.**
- iv) **No podrán otorgarse al personal bajo el régimen laboral de la actividad privada, al personal contratado para proyectos de inversión, a los consultores, profesionales o técnicos contratados a cargo del PNUD u organismos similares, a las personas contratadas por servicios no personales u otra modalidad de contratación que no implique vínculo laboral; así como tampoco al personal comprendido en regímenes propios de carrera, regulados por leyes específicas, (jueces, diplomáticos, docentes universitarios, profesorado, Fuerzas Armadas, Policía Nacional y Profesionales de la Salud).**

2.9 De acuerdo con el artículo 1° del Decreto Supremo N° 050-2005-PCM, los incentivos y/o asistencias económicas otorgadas por el CAFAE, regulados en el artículo 141° del Reglamento y en el Decreto de Urgencia N° 088-2001, son percibidos por todo servidor público que se encuentre ocupando una plaza, sea en calidad de nombrado, encargado, destacado o cualquier otra modalidad de desplazamiento que implique el desempeño de funciones superiores a treinta (30) días calendario.

2.10 Siendo así, queda claro que el otorgamiento de los incentivos laborales que se otorgan a través del CAFAE, únicamente alcanza a los servidores administrativos del régimen del Decreto Legislativo N° 276, mas no al personal comprendido en regímenes propios de carrera, regulados por leyes específicas, entre los cuales se encuentran docentes y profesionales de la Salud.

2.11 De otro lado, respecto a la política remunerativa de los profesionales de la salud, debe tomarse en consideración lo establecido en la Décimo Cuarta Disposición Complementaria Final del Decreto Legislativo N° 1153⁵ que señala que a partir de la vigencia del referido Decreto Legislativo y sus normas reglamentarias, al personal de la salud comprendido en el mismo, **no le es aplicable** lo establecido en el Sistema Único de Remuneraciones a que se refiere el Decreto Legislativo N° 276, sus normas complementarias y reglamentarias.



De la temporalidad de los contratos CAS y la prórroga o renovación de los mismos

2.12 El artículo 5° del Decreto Legislativo N° 1057, establece que el contrato administrativo de servicios se celebra a plazo determinado y es renovable.

⁴ Literales b.1), b.2), b.3) y b.7) de la Octava Disposición Transitoria del Texto Único Ordenado de la Ley N° 28411, Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto, aprobado por Decreto Supremo N° 304-2012-EF.

⁵ Promulgado el 11 de setiembre de 2013, y regula la política integral de compensaciones y entregas económicas del personal de salud al servicio del Estado, con la finalidad de que el Estado alcance mayores niveles de equidad, eficiencia, y preste efectivamente servicios de calidad en materia de salud al ciudadano; a través de una política integral de compensaciones y entregas económicas que promueva el desarrollo del personal de la salud al servicio del Estado.



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Gerencia de
Planificación y Gestión
del Servicio Civil

"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"
"Año de la consolidación del Mar de Grau"

- 2.13 En concordancia con dicha disposición, el artículo 10° de dicha norma, incorporado por la Ley N° 29849 (publicada el 6 de abril de 2012), señala que el contrato administrativo de servicios se extingue – entre otras causales – por el vencimiento del plazo del contrato.

Asimismo, el dispositivo citado precisa que la resolución arbitraria o injustificada del contrato CAS genera el derecho al pago de una indemnización equivalente a las remuneraciones mensuales dejadas de percibir hasta el cumplimiento del plazo contractual, con un máximo de tres (3).

- 2.14 Por su parte, el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057, aprobado por el Decreto Supremo N° 075-2008-PCM y modificado por el Decreto Supremo N° 065-2011-PCM, señala lo siguiente:

"5.1. El contrato administrativo de servicios es de plazo determinado. La duración del contrato no puede ser mayor al período que corresponde al año fiscal respectivo dentro del cual se efectúa la contratación; sin embargo, el contrato puede ser prorrogado o renovado cuantas veces considere la entidad contratante en función de sus necesidades. Cada prórroga o renovación no puede exceder del año fiscal y debe formalizarse por escrito antes del vencimiento del plazo del contrato o de la prórroga o renovación anterior."

5.2. En caso el trabajador continúe laborando después del vencimiento del contrato sin que previamente se haya formalizado su prórroga o renovación, el plazo de dicho contrato se entiende automáticamente ampliado por el mismo plazo del contrato o prórroga que esté por vencer, sin perjuicio de la responsabilidad que corresponde a los funcionarios o servidores que generaron tal ampliación automática. Para tal efecto, la entidad contratante informa al trabajador sobre la no prórroga o la no renovación, con una anticipación no menor de cinco (5) días hábiles previos al vencimiento del contrato."

- 2.15 En ese sentido, conforme a las normas citadas, se colige que el contrato CAS, es una modalidad laboral especial que, entre otros aspectos, se encuentra caracterizada por su **temporalidad**.

En concordancia con esa temporalidad, su Reglamento establece que la duración de dicho contrato no puede ser mayor al ejercicio fiscal dentro del que se efectúa la contratación, y prevé la posibilidad de renovarlo o prorrogarlo cuantas veces considere la entidad contratante en función de sus necesidades institucionales, teniendo en cuenta que dicha ampliación no puede exceder del límite del año fiscal.

- 2.16 De igual forma, el Reglamento establece determinadas reglas para la renovación o prórroga del contrato, las cuales ratifican el carácter temporal del contrato CAS (uno de cuyos efectos es que su extinción se produce, entre otras causas, al vencimiento de su plazo):

- i) Cada prórroga o renovación debe formalizarse por escrito antes del vencimiento del plazo del contrato o de la prórroga o renovación anterior;
- ii) En caso el servidor continúe laborando después del vencimiento del contrato sin que previamente se haya formalizado su prórroga o renovación, el plazo de dicho contrato se entiende automáticamente ampliado por el mismo plazo del contrato o prórroga que esté por vencer; y



**PERÚ****Presidencia
del Consejo de Ministros****Autoridad Nacional
del Servicio Civil****Ministerio de
Educación**

"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"
"Año de la consolidación del Mar de Grau"

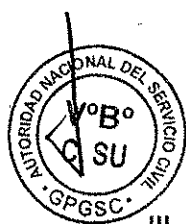
- iii) Las entidades contratantes deben informar a los servidores sobre la no prórroga o la no renovación, con una anticipación no menor de cinco (5) días hábiles previos al vencimiento del contrato.

- 2.17 Siendo así, al haberse determinado la temporalidad del contrato CAS, sobre la base de las normas que lo regulan, entre las cuales no se aprecia alguna que imponga a las entidades la obligación de renovar o prorrogar los contratos CAS con que cuente, no incurriendo en responsabilidad alguna por ello, sujetándose dicha prórroga únicamente a la necesidad del servicio o disponibilidad presupuestal. Es indistinto para efectos de renovación del contrato CAS la condición de la prestación del servicio, la cantidad de años se venga laborando el servidor, entre otros supuestos.
- 2.18 En concordancia con la temporalidad del contrato CAS, además de estar prevista su eliminación progresiva (Ley N° 29849), la incorporación automática de servidores sujetos al régimen del Decreto Legislativo N° 276 (planteada en la consulta), conllevaría la desnaturalización de la temporalidad consustancial del primero.

En ese sentido, el traspaso automático de servidores civiles contratados bajo el régimen CAS al régimen del Decreto Legislativo N° 276 no es legalmente factible, dado que nuestro ordenamiento contempla normas imperativas de observancia obligatoria que consagrando la meritocracia en el sector público establecen que el ingreso al servicio civil se efectúa necesariamente vía concurso público de méritos, con sujeción a los respectivos documentos de gestión de cada entidad y a la certificación presupuestaria correspondiente.

- 2.19 De otro lado, debemos precisar que en el contrato CAS, no se puede modificar la remuneración porque es un requisito esencial del contrato, lo que se puede modificar son solo tres elementos no esenciales (artículo 7° del Reglamento): tiempo, modo y lugar. Para que se establezca una nueva remuneración se tendría que celebrar un nuevo contrato, previo concurso público.

De esta manera, en un contrato CAS solo pueden ser modificados los aspectos no esenciales, esto es, aquellos que responde a la necesidad de una mejor organización del trabajo; y no aquellos aspectos esenciales, como la retribución. Por lo que, la variación de los primeros (aspectos no esenciales), no requieren de un nuevo contrato y convocatoria, sino la formalización de los cambios a través de una adenda; sin embargo, la variación de los aspectos esenciales sí requieren de un nuevo contrato CAS, a través de un nuevo concurso público, que a su vez supone un proceso de selección y la extinción del vínculo y el inicio de uno nuevo, bajo nuevas condiciones.



III. Conclusiones

- 3.1 No es competencia de SERVIR, a través de una opinión técnico legal, hacer alusión a asuntos concretos, como el descrito en el documento de referencia, por lo que no puede emitir pronunciamiento alguno al respecto.
- 3.2 Los incentivos laborales del CAFAE comprende a todo servidor administrativo del régimen del Decreto Legislativo N° 276 que ocupa una plaza en la entidad, quedando excluidos los servidores del régimen laboral privado y aquellos comprendidos en regímenes de carrera especial, regulados por Leyes específicas, entre los cuales se encuentran docentes y profesionales de la salud.



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Gerencia de
Políticas de Gestión
del Servicio Civil

"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"
"Año de la consolidación del Mar de Grau"

- 3.3 El contrato CAS constituye un régimen laboral especial, por lo que no es equiparable ni al régimen laboral público o el de la actividad privada. En ese sentido, una de las características del referido régimen es su temporalidad.
- 3.4 No existe en el régimen CAS alguna disposición que obligue a las entidades a renovar o prorrogar los contratos que hayan celebrado. La prórroga o renovación de los mismos depende de la necesidad del servicio y disponibilidad presupuestal.
- 3.5 El traspaso automático de servidores civiles contratados bajo el régimen CAS al régimen del Decreto Legislativo N° 276 no es legalmente factible, dado que nuestro ordenamiento contempla normas imperativas de observancia obligatoria que consagrando la meritocracia en el sector público establecen que el ingreso al servicio civil se efectúa necesariamente vía concurso público de méritos, con sujeción a los respectivos documentos de gestión de cada entidad y a la certificación presupuestaria correspondiente.
- 3.6 En el contrato CAS, no se puede modificar la remuneración porque es un requisito esencial del contrato, lo que se puede modificar son solo tres elementos no esenciales: tiempo, modo y lugar. Para que se establezca una nueva remuneración se tendría que celebrar un nuevo contrato, previo concurso público.

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