

## EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

### DECRETO SUPREMO QUE APRUEBA EL REGLAMENTO DEL DECRETO LEGISLATIVO N° 1057, QUE REGULA EL RÉGIMEN ESPECIAL DE CONTRATACIÓN ADMINISTRATIVA DE SERVICIOS

#### I. Objeto

El presente de decreto supremo tiene por objeto reglamentar el régimen especial de contratación administrativa de servicios (en adelante el régimen CAS), establecido en el Decreto Legislativo N° 1057, Decreto Legislativo que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios, (en adelante, el D. Leg. N° 1057), garantizando los principios de igualdad de oportunidades y de mérito, así como de eficacia y eficiencia en el servicio civil.

Sobre el particular, es preciso considerar que de acuerdo a la Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público, se contempla como principios los siguientes:

#### Artículo IV.- Principios

Son principios que rigen el empleo público:

(...)

5. Principio de eficiencia.- El empleado público ejerce sus actividades empleando los medios estrictamente necesarios, teniendo en cuenta los escasos recursos con que cuenta el Estado.

(...)

7. Principio de mérito y capacidad.- El ingreso, la permanencia y las mejoras remunerativas de condiciones de trabajo y ascensos en el empleo público se fundamentan en el mérito y capacidad de los postulantes y del personal de la administración pública. Para los ascensos se considera además el tiempo de servicio.

Sobre el particular, es fundamental observar que el reglamento del Decreto Legislativo N° 1057, al regular el régimen especial de contratación administrativa de servicios, se orienta a garantizar los principios fundamentales del empleo público, tal como lo establece la Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público. En particular, se destaca el principio de eficiencia, que exige que los empleados públicos desempeñen sus funciones utilizando únicamente los recursos necesarios, dada la limitada disponibilidad de estos en el Estado. Asimismo, el principio de mérito y capacidad, que regula el ingreso, permanencia y ascenso en el empleo público, refuerza la necesidad de que el personal seleccionado bajo este régimen cumpla con los más altos estándares de aptitud y competencia. Esto asegura que los recursos humanos de la administración pública no solo sean adecuados a las necesidades del servicio civil, sino que además se optimice el uso de los recursos del Estado en beneficio de la ciudadanía.

#### II. Finalidad

Con fecha 28 de junio de 2008, se emite el Decreto Legislativo N° 1057, que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios. No obstante, es preciso señalar, que el 06 de abril de 2012 se publica la Ley N° 29849, que establece la eliminación progresiva del régimen de Contratación Administrativa de Servicios (CAS), modificando los artículos 3 y 6 del Decreto Legislativo N° 1057, e incorpora los artículos 8, 9, 10, 11 y 12 en la mencionada norma. Asimismo, con la Ley N° 311311, publicada el 9 de marzo de 2021, se realizan modificaciones a los artículos 5 y 10 del Decreto Legislativo N° 1057; por otro lado, con la Ley N° 317032, publicada el 10 de marzo de 2023, y la Ley N° 319913, publicada el 23 de marzo de 2024, se modificó el artículo 2 del del Decreto Legislativo N° 1057.

<sup>1</sup> A través del Pleno Sentencia N° 979/2021 recaída en el Expediente N° 00013-2021-PI/TC, "Caso de la incorporación de los trabajadores del régimen CAS al Decreto Legislativo 276 y Decreto Legislativo 728", el Tribunal Constitucional declaró la inconstitucionalidad de los artículos 1, 2, 3, 4 (segundo párrafo) y 5, así como la primera y segunda disposiciones complementarias finales de la Ley N° 31131. Por lo que, la referida ley se mantiene vigente respecto al primer y tercer párrafo del artículo 4° y su Única Disposición Complementaria modificatoria.

<sup>2</sup> Ley que incorpora al régimen laboral del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, a los trabajadores del Seguro Social de Salud (ESSALUD) que se encuentran bajo el régimen del contrato administrativo de servicios (CAS) con contrato a plazo indeterminado

<sup>3</sup> Ley del Cuerpo de Guardaparques del Perú

De acuerdo a lo expuesto, se tiene que las normas antes descritas introdujeron cambios significativos a la regulación del régimen del Decreto Legislativo N° 1057; debido a ello, se tiene la necesidad de emitir un reglamento del régimen CAS que desarrolle las disposiciones que regulen la relación entre los servidores civiles contratados bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 1057 y las entidades de la administración pública, considerando, las modificaciones normativas que se realizaron con las mencionadas legislaciones.

### III. **Ámbito de aplicación**

En consonancia con lo establecido en el Decreto Legislativo N° 1057, este reglamento se aplica a todas las entidades de la administración pública, incluyendo el Poder Ejecutivo, incluyendo los ministerios y organismos públicos, de acuerdo a lo establecido por la Ley Orgánica del Poder Ejecutivo, el Congreso de la República, el Poder Judicial, los organismos constitucionalmente autónomos, los gobiernos regionales y locales, las universidades públicas, y demás entidades públicas cuyas actividades se consideran sujetas a las normas comunes de derecho público.

Ahora bien, de acuerdo al artículo 2 del Decreto Legislativo N° 1057 el régimen CAS no es aplicable a las empresas del Estado, el Seguro Social de Salud (ESSALUD), y los guardaparques del Servicio Nacional de Áreas Naturales Protegidas por el Estado (SERNANP):

#### **“Artículo 2.- Ámbito de aplicación**

El régimen especial de contratación administrativa de servicios es aplicable a toda entidad pública sujeta al Decreto Legislativo 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, y a otras normas que regulan carreras administrativas especiales; asimismo, a las entidades públicas sujetas al régimen laboral de la actividad privada, **con excepción de las empresas del Estado, el Seguro Social de Salud (ESSALUD), y los guardaparques del Servicio Nacional de Áreas Naturales Protegidas por el Estado (SERNANP)**”.

(Énfasis agregado)

Asimismo, con la Casación N° 32846-2022-HUÁNUCO, publicada el 06 mayo 2024, se establece que constituye precedente vinculante lo dispuesto en el numeral 77 de la citada resolución, el mismo que dispone lo siguiente: *Los trabajadores que tienen la condición de obreros municipales se encuentran sujetos al régimen laboral de la actividad privada; en consecuencia, no pueden ser contratados válidamente bajo los alcances del régimen especial de contratación administrativa de servicios (Decreto Legislativo 1057).*

En ese marco, en el numeral 3.2 del artículo 3, se precisa que “No se encuentran dentro del ámbito de aplicación del presente reglamento, las empresas del Estado”. Asimismo, en la Primera Disposición Complementaria del Reglamento se contempla que el régimen del D. Leg. N° 1057 no resulta aplicable al Seguro Social de Salud (ESSALUD), obreros de gobierno regional y local, guardaparques del Servicio Nacional de Áreas Naturales Protegidas por el Estado (SERNANP).

Asimismo, se mantiene las exclusiones establecidas actualmente en el segundo párrafo del numeral 2.2 del artículo 2 del Decreto Supremo que aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057, que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios, Decreto Supremo N° 075-2008-PCM. Así, en la Primera Disposición Complementaria del Reglamento, se precisa lo siguiente: *El contrato administrativo de servicios no comprende a los contratos financiados directamente por alguna entidad de cooperación internacional con cargo a sus propios recursos; los contratos que se realizan a través de organismos internacionales que, mediante convenio, administran recursos del Estado Peruano para fines de contratación de personal altamente calificado, así como tampoco a los contratos del Fondo de Apoyo Gerencial; aquellos que corresponden a modalidades formativas laborales; ni los de prestación o locación de servicios, consultoría, asesoría o cualquier otra modalidad contractual de prestación de servicios autónomos que se realizan fuera del local de la entidad contratante.* Estas excepciones son importantes para delimitar los casos donde el Decreto Legislativo N.º 1057 no es aplicable, protegiendo formas específicas de contratación fuera del régimen CAS.

### IV. **Antecedentes**

El régimen de CAS fue creado el año 2008 mediante el Decreto Legislativo N° 1057, a través del cual se incorporó a los servidores antes contratados bajo la modalidad de contratos civiles de locación de servicios no personales,

dentro del régimen CAS, que reconocía la observancia de un horario y jornada de trabajo que no exceda de 48 horas semanales, con derecho a descanso semanal de 24 horas continuas, de 15 días calendario de descanso físico por cada año cumplido y la afiliación del régimen contributivo que administra ESSALUD. En esa línea, se observa de la Cuarta Disposición Complementaria Final del Decreto Legislativo N° 1057, que se contempló lo siguiente: “Las entidades comprendidas en la presente norma quedan prohibidas en lo sucesivo de suscribir o prorrogar contratos de servicios no personales o de cualquier modalidad contractual para la prestación de servicios no autónomos. Las partes están facultadas para sustituirlos antes de su vencimiento, por contratos celebrados con arreglo a la presente norma.”

Asimismo, un aspecto importante a observar es que el artículo 5 (antes de su modificación en el año 2021) regulaba que el contrato administrativo de servicios se celebraba a plazo determinado; no contemplando en ningún supuesto la contratación a plazo indeterminado.

Con fecha 25 de noviembre de 2008, se publicó el Decreto Supremo que aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057, que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios, aprobado por el Decreto Supremo N° 075-2008-PCM para regular la Contratación Administrativa de Servicios (CAS). Así, el mencionado reglamento introduce disposiciones específicas sobre la extinción de los contratos, los procesos de selección mediante concursos públicos, y establece excepciones para ciertos contratos, como los financiados por cooperación internacional o aquellos bajo modalidades formativas y de locación de servicios. Su objetivo permitió proporcionar un marco claro y equitativo para la gestión de personal en el sector público bajo el régimen CAS.

Posteriormente, el mencionado Reglamento se modificó a partir de la sentencia recaída en el Expediente N° 00002-2010-PI/TC, de fecha 7 de setiembre del año 2010, a través del cual el Tribunal Constitucional declaró infundada la demanda de inconstitucionalidad promovida contra el Decreto Legislativo N° 1057, estableciendo que en toda actividad interpretativa sobre el denominado “contrato administrativo de servicios”, debe entenderse que dicho contrato es propiamente un régimen “especial” de contratación laboral para el sector público, compatible con el marco constitucional.

No obstante, con fecha 6 de abril de 2012 se publica la Ley N° 29849 que dispuso la eliminación progresiva del régimen CAS. El artículo 6<sup>4</sup>, modificado por la mencionada ley, estableció las vacaciones a 30 días y la inclusión de los derechos de la ley de seguridad y salud en el trabajo, entre otros.

---

<sup>4</sup> Artículo 6.- Contenido

El Contrato Administrativo de Servicios otorga al trabajador los siguientes derechos:

- a) Percibir una remuneración no menor a la remuneración mínima legalmente establecida.
  - b) Jornada máxima de ocho (8) horas diarias o cuarenta y ocho (48) horas semanales. Cuando labore en una entidad en la que existe una jornada de trabajo reducida establecida para los trabajadores sujetos a los regímenes laborales generales, le será aplicable tal jornada especial.
  - c) Descanso semanal obligatorio de veinticuatro (24) horas consecutivas como mínimo.
  - d) Un tiempo de refrigerio, que no forma parte de la jornada de trabajo.
  - e) Aguinaldo por Fiestas Patrias y Navidad, conforme a los montos establecidos en las leyes anuales de presupuesto del sector público.
  - f) Vacaciones remuneradas de treinta (30) días naturales.
  - g) Licencias con goce de haber por maternidad, paternidad, y otras licencias a las que tienen derecho los trabajadores de los regímenes laborales generales.
  - h) Gozar de los derechos a que hace referencia la Ley 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.
  - i) A la libertad sindical, ejercitada conforme a lo establecido en el Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo 010-2003-TR, y normas reglamentarias.
  - j) A afiliarse a un régimen de pensiones, pudiendo elegir entre el Sistema Nacional de Pensiones o el Sistema Privado de Pensiones, y cuando corresponda, afiliarse al Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo.
  - k) Afiliación al régimen contributivo que administra ESSALUD. La contribución para la afiliación al régimen contributivo que administra ESSALUD tiene como base máxima el equivalente al 30% de la UIT vigente en el ejercicio por cada asegurado.
- Cuando el trabajador se encuentre percibiendo subsidios como consecuencia de descanso médico o licencia pre y post natal, le corresponderá percibir las prestaciones derivadas del régimen contributivo referido en el párrafo anterior, debiendo asumir la entidad contratante la diferencia entre la prestación económica de ESSALUD y la remuneración mensual del trabajador.
- l) Recibir al término del contrato un certificado de trabajo.

Los derechos reconocidos en el presente artículo se financian con cargo al presupuesto institucional de cada entidad o pliego institucional, sin demandar recursos adicionales al Tesoro Público.

Ahora bien, con fecha 9 de marzo de 2021, se publica la Ley N° 31131, que establece medidas para eliminar la discriminación en los regímenes laborales del sector público, modificando el artículo 5<sup>5</sup> del Decreto Legislativo N° 1057, incorporando como una modalidad del contrato administrativo de servicios, el contrato a plazo indeterminado, así como el artículo 10, contemplando que el contrato administrativo de servicios se extingue por *decisión unilateral de la entidad con expresión de causa disciplinaria o relativa a la capacidad del trabajador y debidamente comprobada. Si el despido no tiene causa o no se prueba durante el proceso de impugnación, el juez declara su nulidad y la reposición del trabajador.*

Con fecha 21 de diciembre de 2023, se publica el Decreto Legislativo N° 1602, Decreto Legislativo que modifica la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, para fortalecer la gestión pública a través del tránsito de las entidades públicas y promover el acceso meritocrático de los servidores civiles al régimen del Servicio Civil, y dicta otras disposiciones. Al respecto, en la Cuarta Disposición Complementaria Final del mencionado decreto legislativo, se establece que a partir de su vigencia, las entidades públicas del Poder Ejecutivo comprendidas en los literales a) y g) del artículo 1 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, están prohibidas de convocar concursos públicos para la contratación de servidores civiles a plazo indeterminado bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 1057, Decreto Legislativo que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios.

## V. Marco jurídico y habilitaciones en cuyo ejercicio se dicta la norma

De acuerdo a la Ley N° 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo, corresponde al Poder Ejecutivo la potestad reglamentaria, así en el inciso 1 de su artículo 6, se establece que el Poder Ejecutivo ejerce la función de reglamentar las leyes, evaluar su aplicación y supervisar su cumplimiento; de igual manera, se observa del artículo 13, lo siguiente:

### Artículo 13.- Potestad reglamentaria

La potestad reglamentaria del Presidente de la República se sujeta a las siguientes normas:

1. El proyecto de norma reglamentaria es elaborado por la entidad competente. Se tramita acompañado de la exposición de motivos, los informes, estudios y consultas realizados.
2. Los reglamentos se ajustan a los principios de competencia, transparencia y jerarquía. No pueden transgredir ni desnaturalizar la ley. Se aprueban, dentro del plazo establecido, mediante decreto supremo, salvo disposición expresa con rango de ley.

(...)

De la mencionada disposición se tiene que la potestad reglamentaria faculta al Poder Ejecutivo a emitir reglamentos para la correcta aplicación de las leyes. Estos reglamentos deben ser elaborados por la entidad competente, que se encargará de sustentar el proyecto mediante una exposición de motivos, acompañada de estudios, informes y consultas previas, asegurando que el proceso de elaboración sea riguroso y técnico.

Uno de los principios fundamentales es que los reglamentos no pueden desnaturalizar, modificar o transgredir el contenido de la ley que reglamentan. Esto garantiza que los reglamentos se mantengan dentro de los límites legales, promoviendo el respeto por la jerarquía normativa y asegurando coherencia con el marco jurídico establecido.

Por otro lado, el Decreto Legislativo N° 1023 creó a la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR como un organismo técnico especializado adscrito a la Presidencia del Consejo de Ministros, rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos (en adelante, SAGRH); asimismo, de acuerdo al artículo 2 del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, se establece que SERVIR, en su condición de ente rector, formula, gestiona y evalúa periódicamente la política nacional del Servicio Civil que se implementa a través de políticas específicas en los subsistemas del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, con carácter vinculante; así como, dicta las normas técnicas para el desarrollo e implementación del SAGRH.

---

<sup>5</sup> Artículo 5.- Duración

El contrato administrativo de servicios es de tiempo indeterminado, salvo que se utilice para labores de necesidad transitoria o de suplencia.

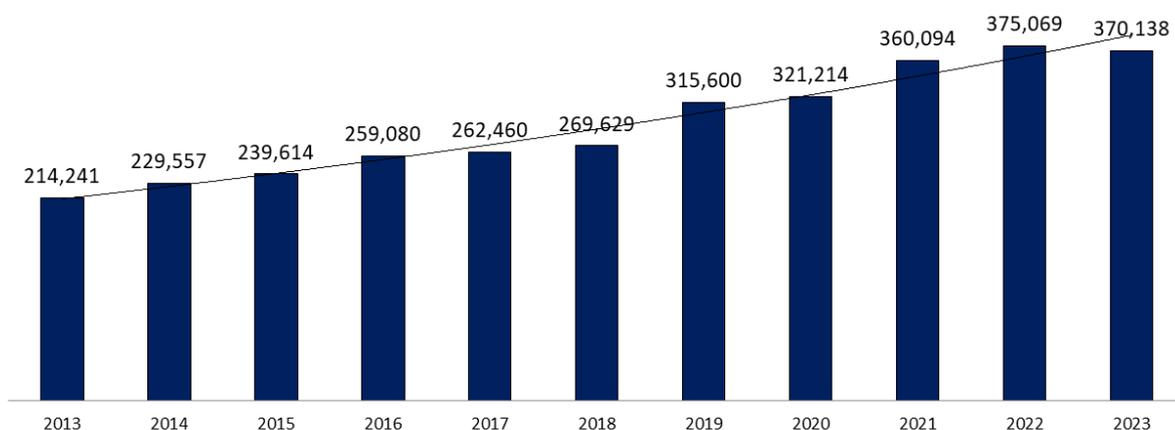
Así, en el marco de la mencionada potestad reglamentaria, el Poder Ejecutivo, a partir de la propuesta remitida por SERVIR emite el presente Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057.

## VI. Fundamento Técnico de la norma

### A. Identificación del problema público

Un primer aspecto importante a considerar es que el régimen CAS, creado en el 2008, se ha visto incrementado paulatinamente en la cantidad de servidores en el sector público, conforme se observa a continuación:

**Gráfico 1. Servidores civiles, contratados por CAS, 2013 – 2023<sup>6</sup>**



Elaboración: SERVIR-GPGSC

Asimismo, en la siguiente tabla puede apreciarse los cambios porcentuales de cada año.

**Tabla 01. Evolución de servidores CAS 2013-2023, variaciones porcentuales<sup>7</sup>**

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	Incremento	Crec. Prom. Anual
(Var. % anual)	-	7.1%	4.4%	8.1%	1.3%	2.7%	17.0%	1.8%	12.1%	4.2%	-4.89%	155,897	5.8%
Incremento		15,316	10,057	19,466	3,380	7,169	45,971	5,614	38,880	14,975	18,375		

Elaboración: SERVIR-GPGSC

A partir de la información reflejada en el Gráfico 1 y en la Tabla 1 se tiene que los servidores del régimen CAS han incrementado anualmente en un promedio del 5.8% anual. Ahora bien, es importante analizar que el crecimiento se ha presentado en los tres niveles de gobierno nacional, regional y local:

<sup>6</sup> Nota: Datos tomados del Anuario Estadístico Sectorial del MTPE del 2013 al 2019 por MTPE, y de la Planilla Electrónica del MTPE: base de datos de diciembre 2020, 2021, 2022 y 2023.

<sup>7</sup> ídem 2/

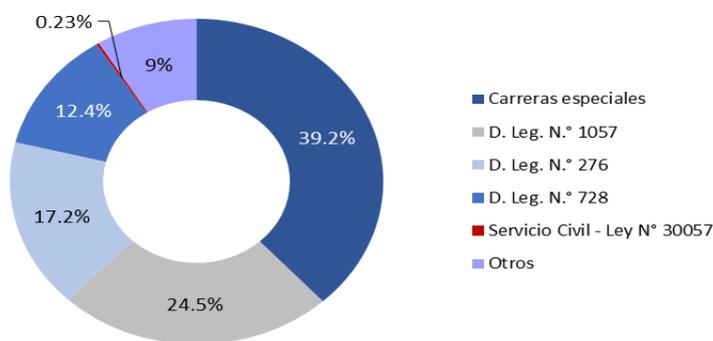
**Tabla 02. Distribución de servidores del régimen CAS, según nivel de gobierno<sup>8</sup>**

Nivel de gobierno	2020		2022		2023		Var. 2020 - 2023		Var. 2022 - 2023	
	N°	%	N°	%	N°	%				
Nacional	174,676	46.4%	174,682	46.6%	168,672	46%	-6,004	-3.4%	-6,010	-3.4%
Regional	107,857	28.6%	124,738	33.3%	120,047	32%	12,190	11.3%	-4,691	-3.8%
Local	94,116	25.0%	75,649	20.2%	81,419	22%	-12,697	-13.5%	5,770	7.6%
Total	376,649	100.0%	375,069	100.0%	370,138	100%	-6,511	-1.7%	-4,931	-1.3%

Elaboración: SERVIR-GPGSC

Del cuadro precedente, si bien se puede advertir que, a diciembre de 2023, el total de trabajadores CAS ha sufrido una ligera reducción respecto del total existente en diciembre de 2022, los 370 138 servidores CAS existentes a fines del 2023 representa un porcentaje importante en el número total de servidores de la Administración Pública, y es superior al número de servidores públicos de los regímenes laborales regulados por los Decretos Legislativos N° 276 y N° 728. En efecto, de los 1 549 207 servidores públicos identificados según la Planilla Electrónica 2023 del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), el personal CAS representa el 24.5%, conforme se muestra en el gráfico siguiente:

**Gráfico 01: Participación de servidores civiles, según régimen laboral 2023<sup>9</sup>**



Elaboración: SERVIR-GPGSC

<sup>8</sup> Fuente: Solicitud de Aclaración presentada por el Poder Ejecutivo respecto de la Sentencia del Pleno N° 979/2021 que obra en el Expediente N° 00013-2021-PI/TC.

<sup>9</sup> En relación con las Carreras Especiales, corresponde señalar que comprende: al Personal de la salud conformado por Profesionales de la Salud, regulado por la Ley N° 23536, Ley que establece las normas generales que regulan el trabajo y la carrera de los profesionales de la salud y sus modificatorias y normas complementarias; Personal Técnico y Auxiliar Asistencial, regulado por la Ley N° 28561, Ley que regula el trabajo de los técnicos y auxiliares asistenciales de salud, precisada por el artículo 1 del Decreto Supremo N° 012-2011-SA, Diplomáticos, regulado por la Ley N° 28091, Ley del Servicio Diplomático de la República, Personal militar de las Fuerzas Armadas, regulado por la Ley N° 28359, Ley de situación militar de los Oficiales de las Fuerzas Armadas, Jueces, regulado por la Ley N° 29277, Ley de la Carrera Judicial, Personal de la Carrera Pública Penitenciaria, regulado por la Ley N° 29709, Ley de la Carrera Especial Pública Penitenciaria, Personal policial de la Policía Nacional del Perú, regulado por el Decreto Legislativo N° 1149, Ley de la carrera y situación del personal de la Policía Nacional del Perú, complementado con el Decreto Legislativo N° 1267, Ley de la Policía Nacional del Perú, Profesores, regulado por la Ley N° 29944, Ley de Reforma Magisterial, la citada Ley comprende también de los profesores contratados, así como a los auxiliares de educación nombrados y contratados, Docentes Universitarios, regulado por la Ley N° 30220, Ley Universitaria (comprende a los docentes contratados y a los jefes de prácticas), Fiscales, regulado por la Ley N° 30483, Ley de la Carrera Fiscal, Docentes de Institutos, regulado por la Ley N° 30512, Ley de Institutos y Escuelas de Educación Superior y de la Carrera Pública de sus Docentes, comprende también a los asistentes y auxiliares contratados.

NOTA: Asimismo, es importante señalar que el rubro Otros consignado en el gráfico anterior, incluye a los servidores registrados en la Planilla Electrónica bajo el régimen de Construcción Civil, Especial Gerentes Civiles D. Leg. N° 1024, Agrario Ley N° 27360, Mineros, Otros no previstos, y SERUM - Ley N° 23330. Asimismo, cabe señalar que, en la base de datos de la Planilla Electrónica para esta variable, no contiene información que permita identificar al personal del Fondo de Apoyo Gerencial al Sector Público (FAG) o al Personal Altamente Calificado (PAC). Respecto a los regímenes de Construcción Civil, Agrario Ley N° 27360 y Mineros, se precisa que no son regímenes aplicables en el Sector Público. Finalmente, el gráfico no incluye los registros que se hayan ingresado en la Planilla Electrónica sin ningún régimen laboral, los cuales ascienden a diciembre del 2022 a un total de 38,816 registros. Datos tomados de Planilla Electrónica: Reporte de diciembre de 2023 por MTPE, 2023. Elaboración: SERVIR-GPGSC

Pese a ello, las modificaciones dadas al Decreto Legislativo N° 1057, a partir de la Ley N° 29489 (en el año 2012) y la Ley N° 31131 (en el año 2021), no están debidamente desarrolladas en el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057, que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios, aprobado por el Decreto Supremo N° 075-2008-PCM. Así, por ejemplo, este Reglamento sigue regulando un régimen cuya naturaleza es únicamente temporal, por lo que su contenido prevé o desarrolla disposiciones aplicables a un régimen que solo abarca situaciones temporales, por lo que aspectos como los desplazamientos o modificaciones contractuales son limitadas, al estar regulados en base a la naturaleza temporal del régimen CAS que se presentaba en el año 2008, año de su creación.

Ahora bien, este desfase de la norma reglamentaria genera incertidumbre no sólo para los propios servidores sino también para los gestores, quienes no ven reflejado un adecuado desarrollo de las disposiciones que regulan la relación entre los servidores civiles contratados bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 1057 y las entidades de la administración pública.

Esta situación de desfase temporal y contradicciones legales, considerando los cambios estructurales en los derechos y obligaciones generados a partir de las modificaciones al Decreto Legislativo N° 1057, exigen la necesidad de la emisión urgente de un Reglamento CAS que tome en consideración el marco jurídico vigente, asegurando que las disposiciones sean coherentes con la legislación actual y además incorporando elementos para mejorar la gestión de los recursos humanos en el Estado.

En ese marco, con fecha 07 de agosto de 2024, se llevó a cabo el **I Encuentro de Jefes de Recursos Humanos** en el cual fue un espacio de diálogo y discusión que giró en torno a las necesidades de las Oficinas de los Recursos Humanos respecto a la actualización del Reglamento para la contratación en el régimen CAS, en el que participaron representantes de las Oficinas de Recursos Humanos de diversas entidades a nivel nacional, regional y local.

**Tabla 03. Entidades participantes, según nivel de gobierno**

Nivel de Gobierno	Entidad
Nacional	MINEDU, MEF, MINCUL, MIDIS, MTC, MINSA, MRREE, MTPE, MPFN, PRODUCE, PROGRAMA PAIS, PROGRAMA JUNTOS, PRONIED, SIS, IRTP, AGN, SUTRAN, CENEPRED, SENAMHI, INDECI, COFOPRI, SERVIR, OSCE, INDECOPI, OEFA, ANA, SUNASS, OSITRAN, DRELM.
Regional	GOBIERNO REGIONAL DE CAJAMARCA, GOBIERNO REGIONAL DE HUÁNUCO, GOBIERNO REGIONAL DEL CALLAO, DIRESA JUNÍN
Local	MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SANTA ROSA, MUNICIPALIDAD SANTIAGO DE SURCO, MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PUEBLO LIBRE, MUNICIPALIDAD DE LIMA, MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE VEGUETA, MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LA PUNTA, MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LINCE, SAT.

Elaboración: SERVIR-GPGSC

En dicho evento se abordó las problemáticas y necesidades en la regulación del régimen CAS, destacando las siguientes:

- Se destacó la importancia de establecer un **registro de servidores CAS indeterminados**, lo cual permitiría una mejor gestión presupuestal y de funciones.
- Se sugirió que el **CAP Provisional** incorpore formalmente a los CAS indeterminados, incluyendo un anexo que permita su control efectivo.
- Se observó que una problemática actual es la **rotación de personal** entre provincias, con la propuesta de eliminar el plazo de 90 días, contando con el consentimiento del área de origen, el servidor y la entidad receptora.
- En **esa misma línea**, se sugirió que se regulen otros mecanismos de desplazamiento como la **encargatura**, considerando que actualmente las entidades cuentan con servidores CAS indeterminados,

y que por necesidad de funciones se requiere que pueda aplicarse diversos mecanismos de desplazamiento.

- Se comentó respecto a la inclusión de accesitarios hasta completar el periodo de prueba en las convocatorias CAS, así como la posibilidad de contratación directa para suplencias o **mecanismos más ágiles de contratación para dicho supuesto**.
- A nivel de planificación, se discutió que las entidades enfrentan dificultades presupuestales y operativas para la **incorporación de servidores CAS**; así, la falta de sinceramiento de los cargos y la rigidez del sistema ha convertido a estos puestos en estáticos, un problema ya presente en otros regímenes, como el Decreto Legislativo 276.
- En cuanto a la **transición hacia el régimen del servicio civil**, se planteó que no se debería permitir el mantenimiento de puestos CAS si se transita hacia el nuevo régimen.
- Se mencionó que los **contratos CAS transitorios** son otra problemática crítica, ya que actualmente no se ha contemplado plazos máximos de renovación, pudiendo darse de forma indefinida en las entidades.
- Se destacó la importancia de **modernizar los procesos de selección** para ser más ágiles y meritocráticos, diferenciando los procesos según el tipo de contrato (transitorio, indeterminado, suplencia).

En tal sentido, a partir de la situación expuesta, se evidencia la necesidad de emitir un Reglamento para el Régimen CAS, que permita a las entidades públicas gestionar de manera eficiente y transparente su recurso humano, basándose en una normativa clara y precisa que garantice la predictibilidad de su actuación. Asimismo, este reglamento brindará al personal bajo dicho régimen certeza sobre los alcances y limitaciones normativas, contribuyendo a una gestión más ordenada y coherente del servicio civil.

#### **B. Análisis del estado actual de la situación fáctica que se pretende regular o modificar**

Con la entrada en vigencia de la Única Disposición Complementaria Modificatoria de la Ley N° 31131, que modifica el artículo 5 del Decreto Legislativo N° 1057, se establece como una de las modalidades del contrato administrativo de servicios, la duración indefinida. Ahora bien, dicha incorporación en el régimen CAS también debiera estar contemplada en el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057, situación que actualmente no ocurre. En este contexto, y considerando la naturaleza indefinida actual del régimen CAS, es necesario que el Reglamento del régimen CAS regule dicha modalidad. En esa línea, se requiere también que el Reglamento regule la contratación administrativa de servicios a plazo fijo, en el marco del Decreto Legislativo N° 1057.

Así, por ejemplo, un aspecto importante a observar, son las acciones de desplazamiento que se requieren regular en el régimen CAS. Al respecto, se debe señalar que de acuerdo con la regulación vigente las únicas acciones de desplazamiento admitidas para el servidor del régimen CAS son:

- Designación temporal: Como representante de la entidad, ante comisiones y grupos de trabajo, como miembro de órganos colegiados y/o como directivo superior o empleado de confianza.
- Rotación temporal: Al interior de la entidad, para prestar servicios en un órgano distinto al que solicitó la contratación, hasta por un plazo máximo de noventa (90) días calendario.
- Comisión de servicios: Para realizar funciones fuera de la entidad contratante, la que por necesidades del servicio puede requerir el desplazamiento del trabajador fuera de su provincia de residencia o del país, hasta por un plazo máximo de treinta (30) días calendario, en cada oportunidad.

No obstante, se tiene que dichas acciones de desplazamiento están reguladas desde un régimen cuya naturaleza fue netamente temporal, no ajustándose a la naturaleza actual del régimen CAS.

Así, en cuanto al desplazamiento del personal, es importante señalar que otros regímenes de contratación, como el régimen de carrera administrativa regulado por el Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, y el régimen del Servicio Civil, establecido por la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, contempla diferentes modalidades de desplazamiento. Para mayor claridad, en la siguiente tabla se detallan las modalidades de desplazamiento aplicables en los tres regímenes de contratación vigentes en el ordenamiento jurídico nacional.

**Tabla N° 04. Modalidades de desplazamiento en los regímenes de contratación generales**

Régimen laboral público Decreto Legislativo N° 276	Régimen especial de contratación administrativa de servicios Decreto Legislativo N° 1057	Régimen del Servicio Civil Ley N° 30057
a) Designación b) Rotación c) Reasignación d) Destaque e) Permuta f) Encargo g) Comisión de Servicios h) Transferencia	a) Designación temporal b) Rotación temporal c) Comisión de servicios	a) Designación como directivo público o como servidor de confianza b) Rotación c) Destaque d) Encargo de funciones e) Comisión de servicios

Elaboración: SERVIR-GPGSC

Como se puede observar, los servidores bajo el régimen CAS no gozan de las mismas acciones de desplazamiento que los servidores de la carrera administrativa regulada por el Decreto Legislativo N° 276 y la Ley N° 30057. Aunque esta diferencia se entiende, dado que no todos estos regímenes son considerados carreras administrativas, resulta pertinente reconsiderar las acciones de desplazamiento aplicables al régimen CAS, especialmente teniendo en cuenta que, en general, hoy su naturaleza es de duración indefinida.

Para esto, es importante considerar que las acciones de desplazamiento del personal implican cambios que afectan la ubicación de un servidor dentro de la entidad, pero sin que esto implique la terminación de su vínculo laboral. Ahora bien, estas acciones pueden ser temporales y darse por necesidades organizacionales de la entidad, e implica, asimismo, el cumplimiento de la normativa específica que regule dicho desplazamiento, a fin de respetar los derechos laborales de los servidores sujetos a las acciones de desplazamiento.

En relación con la modificación contractual del régimen CAS, es importante considerar que dado el carácter indefinido del régimen CAS, en determinadas contrataciones, se permite a las entidades planificar y gestionar a su personal con una perspectiva de mediano y largo plazo. En este contexto, es razonable permitir que la entidad, en determinados supuestos, realice de manera unilateral modificaciones contractuales en cuanto al lugar y la forma de la prestación de servicios. No obstante, debe establecerse explícitamente que esto no impide la posibilidad de una modificación contractual bilateral, la cual aplicaría cuando tanto la entidad como el servidor acuerden cambiar el lugar y el modo de la prestación de servicios, siempre que dicho cambio esté debidamente fundamentado en razones objetivas y justificadas, con el fin de preservar el orden y la planificación que las entidades deben llevar a cabo.

Por otro lado, a partir de la regulación vigente del Reglamento CAS, actualmente no es posible modificar el lugar de la prestación que implique la variación de la provincia; no obstante ello genera varias complicaciones en las entidades públicas, ya que se limita la capacidad de las entidades públicas para gestionar de manera eficiente su personal, pese a que en la actualidad existen entidades públicas que cuentan con sedes a nivel nacional y cuentan con servidores CAS cuya vinculación es de carácter indeterminado, tales como:

- Superintendencia Nacional de los Registros Públicos (SUNARP)
- Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria (SUNAT)
- Superintendencia Nacional de Control de Servicios de Seguridad, Armas, Municiones y Explosivos de Uso Civil (SUCAMEC)
- Registro Nacional de Identificación y Estado Civil (RENIEC)

Esto reduce la flexibilidad operativa del sector público y puede afectar su capacidad para responder a demandas o emergencias en diferentes regiones, lo que es especialmente crítico en situaciones de crisis o desastres naturales.

Además, esta restricción pone a los trabajadores CAS en desventaja frente a otros regímenes laborales del sector público que sí permiten el traslado geográfico. Esto limita sus oportunidades de desarrollo profesional, al impedirles acceder a experiencias en otras localidades, y crea una desigualdad dentro del servicio civil. En conjunto,

la restricción no solo afecta la eficiencia estatal, sino también el crecimiento y la igualdad de derechos laborales de los trabajadores CAS.

Por otro lado, la imposibilidad de modificar las funciones de los trabajadores CAS presenta desafíos significativos tanto para las entidades públicas como para los propios trabajadores. En primer lugar, esta restricción limita la capacidad de las instituciones para adaptar el perfil y las responsabilidades de sus empleados en función de las necesidades cambiantes del servicio público. La falta de flexibilidad en la modificación de funciones puede llevar a una subutilización del talento y las habilidades de los trabajadores, afectando así la eficiencia y efectividad de las operaciones del Estado.

En conclusión, actualmente se requiere que la normativa reglamentaria aborde de manera efectiva situaciones actuales que han sido identificadas por los operadores de recursos humanos como necesidades urgentes dentro del sector público. Así, estas modificaciones responden a la realidad del entorno laboral, donde las limitaciones en la regulación actual han impactado negativamente tanto en la gestión del personal como en el desarrollo profesional de los servidores CAS. En efecto, la normativa vigente no ha logrado satisfacer estas demandas, lo que ha generado un vacío que impide una administración eficiente de los recursos humanos. Por lo tanto, las reformas propuestas son esenciales para modernizar y optimizar el régimen de contratación, asegurando que se adapten a las necesidades del presente y contribuyan al fortalecimiento del servicio público.

### **C. Análisis sobre la necesidad, viabilidad y oportunidad**

#### **Necesidad**

A partir de las modificaciones introducidas en el Decreto Legislativo N° 1057, se incorpora como una de las modalidades de vinculación, la naturaleza indeterminada del régimen CAS, lo que permite a la entidad programar y gestionar a su personal con una planificación a cubrir necesidad de mediano y largo plazo. Asimismo, ello implica la necesidad de regular diversos aspectos, como lo es la materia de desplazamientos en el régimen CAS, tomando en consideración su naturaleza indeterminada y temporal.

Estando a lo señalado, la necesidad para la emisión del Decreto Supremo que modifica el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057, se encuentra sustentada en el hecho que a partir de la Ley N° 29849 y la Ley N° 31131, se modifican diversos aspectos del régimen CAS.

#### **Viabilidad**

Respecto de su viabilidad, corresponde precisar que está alineada con permitir a las entidades públicas gestionar mejor su recurso humano de modo transparente y basado en norma expresa que haga predecible su actuación, al tiempo de brindar al personal del referido régimen la predictibilidad respecto de lo que es posible o no, normativamente.

#### **Oportunidad**

SERVIR, en su condición de organismo técnico especializado rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos del Estado conforme a lo señalado por el Decreto Legislativo N° 1023, ha recopilado información respecto a las necesidades que tienen los operadores del sistema en el I Encuentro de Jefes de Recursos Humanos respecto al régimen del Decreto Legislativo N° 1057, en cuyo marco se considera pertinente elaborar una propuesta normativa que modifica el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057, alineando sus alcances con la nueva naturaleza de los contratos administrativos de servicios, así como para regular en forma integral las acciones administrativas de desplazamientos del trabajador bajo el régimen especial de contratación administrativa de servicios, con contrato a plazo indeterminado, entre otras novedades normativas destinadas a mejorar la gestión del régimen de contratación administrativa de servicios.

#### **Desarrollo del objetivo relacionado con el problema identificado**

El objetivo central del Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057 es establecer disposiciones que garanticen la aplicación del régimen especial de contratación administrativa de servicios (CAS), en consonancia con los principios de mérito, igualdad de oportunidades, eficacia y eficiencia en el servicio civil. En este contexto, el reglamento tiene como finalidad abordar las brechas identificadas en la normativa vigente. Actualmente, la falta de regulación específica en el reglamento para esta modalidad genera un vacío normativo que dificulta la gestión eficiente del personal CAS, especialmente en lo referido a las acciones de desplazamiento y la flexibilidad en las condiciones laborales. Esto contrasta con la mayor amplitud de facultades que se tiene en los regímenes generales. Por ejemplo, la regulación de acciones de desplazamiento en el régimen CAS no considera su nueva naturaleza indefinida, a partir de las modificaciones incorporadas con la Ley N° 31131, lo que limita la posibilidad de que las entidades puedan adaptar de manera ágil y eficiente el uso de sus recursos humanos a las necesidades organizacionales. Por lo que, el reglamento busca subsanar estas limitaciones, promoviendo una regulación que permita a las entidades públicas gestionar al personal CAS, sin perder de vista los derechos laborales de los servidores.

#### **Nuevo estado que genera la presente propuesta normativa**

Con la aprobación de la propuesta normativa, se cumple con alinear la regulación contenido en el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057, con la regulación vigente, a partir de las modificaciones introducidas por la Ley N° 29849 y 31131 al Decreto Legislativo N° 1057, lo que además permitirá contar con un nuevo marco normativo para que las entidades públicas gestionen mejor su recurso humano con transparencia y basado en norma expresa que haga predecible su actuación, al tiempo de brindar al personal del referido régimen la predictibilidad respecto de lo que es posible o no, normativamente.

#### **D. Descripción de la norma**

Como se ha expuesto anteriormente, el objeto del de decreto supremo es aprobar un nuevo Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057 y, consecuentemente, derogar, en virtud de su Única Disposición Complementaria Derogatoria, el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057, que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios, aprobado por Decreto Supremo N° 075-2008-PCM.

El nuevo Reglamento propuesto consta de seis (6) títulos, treinta y seis (36) artículos, ocho (8) disposiciones complementarias finales, dos (2) disposiciones complementarias transitorias; y un (1) anexo.

En el Título I, se contemplan las disposiciones generales; así, en el **artículo 1** y el **artículo 2** se ha incorporado la regulación del objeto y finalidad del Reglamento, respectivamente. El objeto es establecer las disposiciones reglamentarias del Decreto Legislativo N° 1057, Decreto Legislativo que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios, garantizando los principios de igualdad de oportunidades y de mérito, así como de eficiencia y eficacia en el servicio civil. En relación a ello, podemos mencionar las normas que regulan la incorporación de personal al Sector Público.

Así tenemos, el artículo 5 de la Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público, que establece que la incorporación 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. Lo cual está alineado a los principios contenidos en el artículo III del Título Preliminar de la Ley del Servicio Civil, Ley N° 30057. En efecto, de acuerdo al artículo III. Referido a los Principios de la Ley del Servicio Civil, se contempla que son principios de la Ley del Servicio Civil, entre otros los siguientes:

Artículo III. Principios de la Ley del Servicio Civil

Son principios de la Ley del Servicio Civil:

(...)

b) Eficacia y eficiencia. El Servicio Civil y su régimen buscan el logro de los objetivos del Estado y la realización de prestaciones de servicios públicos requeridos por el Estado y la optimización de los recursos destinados a este fin.

c) Igualdad de oportunidades. Las reglas del Servicio Civil son generales, impersonales, objetivas, públicas y previamente determinadas, sin discriminación alguna por razones de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquier otra índole.

d) Mérito. El régimen del Servicio Civil, incluyendo el acceso, la permanencia, progresión, mejora en las compensaciones y movilidad, se basa en la aptitud, actitud, desempeño, capacidad y evaluación permanente para el puesto de los postulantes y servidores civiles.

(...)

A partir de lo expuesto, se observa la importancia de que en el servicio civil busque alcanzar los objetivos del Estado, garantizando servicios públicos adecuados y optimizar los recursos asignados, lo cual está relacionado con el principio de Eficacia y eficiencia; asimismo, las reglas del servicio civil deben ser objetivas, generales y no discriminatorias, asegurando trato igualitario sin importar características personales o sociales, en el marco del Principio de Igualdad de oportunidades. Asimismo, respecto al Principio de Mérito comprende, entre otros, la capacidad del servidor, así como su aptitud y desempeño; a partir de lo cual se colige que comprende el profesionalismo, ya que representa la aplicación práctica de los criterios mencionados, lo que permite un ejercicio competente de la función pública.

Así, a partir de lo expuesto, se observa que los principios contemplados en el artículo 1 del Reglamento, están en consonancia con lo contemplado en el Artículo 1 del Decreto Legislativo N° 1057, referido al objeto de dicha norma, “garantizar los principios de méritos y capacidad, igualdad de oportunidades y profesionalismo de la administración pública.”

De esta manera, también se entiende que, conforme con lo prescrito por la Tercera Disposición Complementaria Final del Decreto Legislativo N° 1023 y por el artículo III y el literal i) del artículo IV del Título Preliminar del Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, Reglamento General de la Ley del Servicio Civil (en adelante, Reglamento General de la LSC), los servidores civiles contratados, entre otros, bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 1057 se sujetan a las normas del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos (SAGRHH).

En el **artículo 3**, se precisa que este reglamento se aplica a todas las entidades de la administración pública, incluyendo el Poder Ejecutivo, el Congreso de la República, el Poder Judicial, los organismos constitucionalmente autónomos, los gobiernos regionales y locales, las universidades públicas, y demás entidades públicas cuyas actividades se consideran sujetas a las normas comunes de derecho público. No obstante, en consonancia con el Decreto Legislativo N° 1057, no se encuentran dentro del ámbito de aplicación las empresas del Estado; y en la **Primera Disposición Complementaria Final**, se establece los contratos no comprendidos en los alcances del reglamento, esto es: los contratos financiados directamente por alguna entidad de cooperación internacional con cargo a sus propios recursos; los contratos que se realizan a través de organismos internacionales que, mediante convenio, administran recursos del Estado Peruano para fines de contratación de personal altamente calificado, así como tampoco a los contratos del Fondo de Apoyo Gerencial; aquellos que corresponden a modalidades formativas laborales; ni los de prestación o locación de servicios, consultoría, asesoría o cualquier otra modalidad contractual de prestación de servicios autónomos que se realizan fuera del local de la entidad contratante; así como que, no resulta aplicable al Seguro Social de Salud (ESSALUD), obreros de gobierno regional y local, guardaparques del Servicio Nacional de Áreas Naturales Protegidas por el Estado (SERNANP).

El **artículo 4** es fundamental para establecer un marco claro y operativo en el que se desenvuelven los contratos administrativos de servicios. Primero, al definir la naturaleza del CAS, se proporciona una base sólida para entender las particularidades de este régimen y su distinción frente a otros tipos de contratos laborales. Asimismo, la mención de las normas especiales evita ambigüedades sobre qué regulaciones aplican, garantizando que tanto las entidades como los trabajadores tengan claro cuáles son sus derechos y deberes. Esto puede prevenir conflictos legales y administrativos que podrían surgir de interpretaciones erróneas.

Finalmente, se precisa que los servidores CAS se sujetan a las normas del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos (SAGRHH); ello promueve un enfoque de cohesión dentro del sector público. Esto asegura que todos los servidores, independientemente de su tipo de contrato, estén sujetos a un marco regulatorio común que fomente la equidad y el orden en la gestión de recursos humanos. En efecto, de acuerdo con lo prescrito por la

Tercera Disposición Complementaria Final del Decreto Legislativo N° 1023 y por el artículo III y el literal i) del artículo IV del Título Preliminar del Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, Reglamento General de la Ley del Servicio Civil (en adelante, Reglamento General de la LSC), los servidores civiles contratados, entre otros, bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 1057 también se sujetan a las normas del SAGR<sup>10</sup>.

En el **artículo 5** se detalla las modalidades bajo las cuales puede celebrarse un contrato administrativo de servicios, dividiéndolas en dos tipos: a plazo indeterminado y a plazo determinado, de acuerdo al siguiente detalle:

a) Contrato a plazo indeterminado

Este tipo de contrato se establece por tiempo indefinido y está destinado al desarrollo de labores permanentes. La definición de un contrato a plazo indeterminado es significativa, ya que permite a las entidades públicas contar con trabajadores que puedan desempeñar funciones esenciales y continuas, garantizando la estabilidad laboral en el sector público. Sin embargo, la naturaleza "permanente" de las labores debe ser evaluada cuidadosamente para evitar abusos en la contratación bajo este régimen.

b) Contrato a plazo determinado

Este contrato se celebra por un tiempo específico, utilizado para tareas que son transitorias o de suplencia. Esta modalidad es esencial para abordar situaciones en las que se requiere personal adicional solo por un período limitado, como en el caso de proyectos temporales o cuando un empleado regular está ausente. La referencia al Título IV del reglamento para su aplicación específica sugiere que existen lineamientos adicionales que guían el uso adecuado de estos contratos temporales.

La inclusión de modalidades en el contrato administrativo de servicios es esencial para establecer con claridad la aplicación de dichas modalidades a partir de la definición que contempla el Reglamento. Esta estructura modular permite a las entidades adaptarse a sus necesidades operativas, asegurando que se disponga de los recursos humanos adecuados para las distintas demandas del servicio público.

Por otro lado, la regulación contenida en el numeral 5.2, en línea con lo establecido en el artículo 5 y la Cuarta Disposición Complementaria Final y Transitoria del Decreto Legislativo N° 1602, se establece que las entidades con un Cuadro de Puestos de Entidad aprobado, o aquellas comprendidas en los alcances del citado decreto legislativo, no están autorizadas a emplear contratos administrativos de servicios a plazo indeterminado. Esta disposición responde a la necesidad de impulsar la implementación del régimen del servicio civil, establecido en la Ley N° 30057, que regula la carrera administrativa en el Estado. Dicha Ley tiene como objetivo la creación de un marco

---

<sup>10</sup> Es pertinente indicar que el SAGR, conforme la Novena Disposición Complementaria Final del Decreto Legislativo N° 1682, se encuentra conformado por los siguientes subsistemas:

**a) La planificación de políticas de recursos humanos:** Permite organizar la gestión interna de recursos humanos, en congruencia con los objetivos estratégicos de la entidad. Asimismo, permite definir las políticas, directivas y lineamientos propios de la entidad con una visión integral, en temas relacionados con recursos humanos. Además, permite determinar la dotación de servidores civiles de la entidad, de acuerdo a los objetivos institucionales y la provisión de servicios públicos para asegurar una administración eficiente.

**b) La organización del trabajo y su distribución:** En este se definen y distribuyen las estructuras de puestos y posiciones en la entidad, las características y condiciones de ejercicio de las funciones, así como los requisitos de idoneidad de las personas llamadas a desempeñarlas.

**c) La gestión del empleo:** Incorpora el conjunto de políticas y prácticas de personal destinadas a gestionar los flujos de servidores en el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos desde la incorporación hasta la desvinculación.

**d) La gestión del rendimiento:** En este se identifica y reconoce el aporte de los servidores civiles a los objetivos y metas institucionales. Asimismo, por medio de este subsistema, se evidencian las necesidades de los servidores civiles para mejorar el desempeño en sus puestos y, como consecuencia de ello, de la entidad.

**e) La gestión de la compensación:** Incluye la gestión del conjunto de ingresos y beneficios que la entidad destina al servidor civil, como contraprestación a la contribución de este a los fines de la organización, de acuerdo con los puestos que ocupa.

**f) La gestión del desarrollo y la capacitación:** Contiene políticas de progresión en la carrera y desarrollo de capacidades, destinadas a garantizar los aprendizajes individuales y colectivos necesarios para el logro de las finalidades organizativas, desarrollando las competencias de los servidores y, en los casos que corresponda, estimulando su desarrollo profesional; así como las estrategias que busquen proveer de acciones de formación y capacitación en temas de administración y gestión pública, en el marco de las políticas de Estado.

**g) La gestión de las relaciones humanas:** Comprende las relaciones que se establecen entre la organización y sus servidores civiles en torno a las políticas y prácticas de personal.

**h) La resolución de controversias:** Comprende la posibilidad de reconocer o desestimar derechos invocados, a cargo del Tribunal del Servicio Civil

normativo coherente y estructurado, que garantice el acceso a beneficios propios de la carrera administrativa, tales como la estabilidad laboral, el acceso a la formación y el desarrollo profesional, la mejora en las condiciones de trabajo y la evaluación basada en mérito. En este sentido, se busca fomentar la incorporación indeterminada al régimen del servicio civil, contribuyendo así a la consolidación de un sistema que promueve la profesionalización del empleo público y asegura que el personal estatal esté alineado con los principios de mérito, capacidad y eficiencia. La restricción de los contratos a plazo indeterminado en estas entidades es, por tanto, una medida coherente con la meta de fortalecer la carrera pública, generando estabilidad para los servidores civiles y garantizando una mejor gestión de recursos humanos en el sector público.

El **artículo 6** aborda la modificación contractual y señala que puede ser (i) unilateral, por razones debidamente justificadas, o (ii) bilateral. En ninguno de estos dos supuestos, la modificación contractual implica la variación del monto de la remuneración originalmente pactada, ni el nivel o responsabilidad del puesto, al tratarse de objeto del contrato, que es un elemento esencial del mismo.

En ese marco, la modificación unilateral por parte de la Entidad, en ejercicio del *ius variandi* del empleador, puede darse sobre tres aspectos expresamente recogidos en la disposición normativa propuesta:

- a) La modificación del lugar de la prestación de los servicios, manteniéndose el límite de que esta no incluya la variación de la provincia. Se ha adicionado la excepción del caso de Lima Metropolitana y el Callao.
- b) La modificación de las funciones, las cuales deben estar alineadas a la experiencia y conocimientos del servidor. Esta posibilidad ya se encontraba recogida en informes técnicos emitidos por la Gerencia de Gestión de Políticas del Servicio Civil (v. gr. el Informe Técnico N° 001127-2023-SERVIR-GPGSC), por lo que se explicita en el nuevo Reglamento propuesto. No opera en contratos a plazo determinado, con excepción de los servidores contratados en Programas y Proyectos Especiales; es importante precisar que si resulta aplicable en Programas y Proyectos Especiales dado que se requerirá ajustar las funciones asignadas a los servidores según las necesidades del proyecto, garantizando su efectividad y cumplimiento de objetivos.
- c) La unidad de organización en la que labora el servidor y/o la denominación del puesto. Para la aplicación de este supuesto, la normativa propuesta dispone como fundamento que sea “a partir de la modificación de la estructura orgánica de la entidad”.

La propuesta incorpora, además, la forma en que debe materializarse la justificación de la variación unilateral del contrato. Así, se señala que debe formalizarse vía un memorando, que se integra al legajo, emitido por la Oficina de Recursos Humanos, o quien haga sus veces, a mérito de un requerimiento motivado por el área usuaria donde labora el servidor.

Por su parte, la modificación por acuerdo de partes, tiene como límite la no afectación de la operatividad de la unidad de organización y puede realizarse en los siguientes casos:

- a) El lugar de prestación de los servicios que implique una variación de la provincia (supuesto no permitido por modificación unilateral)
- b) La variación del órgano o unidad orgánica en la que se presta el servicio (en este supuesto ya no se exige que sea “a partir de la modificación de la estructura orgánica de la entidad”). No opera en contratos a plazo determinado, con excepción de los servidores contratados en Programas y Proyectos Especiales; es importante precisar que si resulta aplicable en Programas y Proyectos Especiales dado que se requerirá ajustar las funciones asignadas a los servidores según las necesidades del proyecto, garantizando su efectividad y cumplimiento de objetivos.

Esta modificación contractual, al ser por ambas partes, debe materializarse mediante una adenda al contrato, previo informe que sustente la no afectación de la operatividad de la unidad de organización de origen.

Asimismo, es preciso tener en cuenta que, existen normativas sectoriales o especiales que establecen medidas relacionadas con la modificación de condiciones laborales, tales como el lugar de prestación de servicios o la reubicación funcional, con un propósito específico. Un ejemplo de ello es la normativa referida al hostigamiento sexual, que prioriza la protección de las víctimas mediante medidas inmediatas, como el traslado o reubicación del

presunto agresor o de la persona afectada, sin necesidad de ceñirse a los procedimientos ordinarios establecidos para las modificaciones contractuales.

Es por ello que se ha considerado, especificar que las disposiciones generales para las modificaciones contractuales no excluyan ni interfieran con el cumplimiento de normativas especiales que respondan a objetivos fundamentales, como la protección de derechos humanos, la prevención de riesgos laborales o la atención de emergencias.

El **Título II** regula lo concerniente al contrato a plazo determinado, desarrollando la definición del contrato a plazo determinado contenida en el literal b) del artículo 5 del Reglamento. Así, el **artículo 7** aborda su duración, estableciendo las siguientes reglas, entre otras:

- Su duración no puede ser mayor al periodo que corresponde al año fiscal respectivo.
- La renovación puede darse siempre que (i) persista el motivo de la contratación y (ii) se cuente con disponibilidad presupuestaria.
- El plazo máximo de duración es de tres (3) años, con excepción de:
  - El contrato por suplencia
  - El contrato por emergencia
  - El contrato por servicios en programas y proyectos especialesEn estos casos, la duración se sujeta a la duración de la necesidad transitoria.
- Cuando el servidor continúe laborando luego del vencimiento sin que se haya formalizado la prórroga o renovación, se ha dispuesto que se entenderá renovado el contrato por única vez hasta por el plazo de un (1) mes.
- La oficina de recursos humanos informa al trabajador sobre el término del contrato por vencimiento del plazo, con una anticipación no menor de cinco (5) días hábiles previos al vencimiento del contrato.

La incorporación del plazo máximo de tres (3) años para los contratos administrativos de servicios (CAS) a plazo determinado responde a la necesidad de establecer criterios claros, uniformes y coherentes con los principios de predictibilidad y seguridad jurídica que deben regir la gestión del recurso humano en el sector público. Este plazo no solo otorga un marco temporal razonable para la contratación bajo este régimen, sino que también asegura que las entidades públicas cuenten con un periodo adecuado para gestionar su personal en consonancia con los objetivos institucionales y las normas del servicio civil<sup>11</sup>.

El límite de tres años se considera prudente y suficiente, especialmente en el contexto del proceso de tránsito de las entidades públicas al régimen del servicio civil regulado por la Ley N° 30057. Este periodo permite a las entidades gestionar de manera progresiva y ordenada dicho tránsito, garantizando la continuidad en la prestación de servicios esenciales y la atención de las necesidades institucionales. Asimismo, el establecimiento de este plazo promueve una mejor planificación de las necesidades de personal, evitando la desnaturalización del contrato CAS y asegurando que las contrataciones temporales cumplan con su finalidad original de atender necesidades específicas y transitorias.

Por otro lado, las excepciones previstas —como contratos por suplencia, emergencia o servicios en Programas y Proyectos especiales— responden a situaciones específicas y justificadas donde la necesidad transitoria se extiende más allá de los tres años. Estas excepciones permiten flexibilidad dentro de un marco regulado, asegurando que las entidades puedan responder adecuadamente a circunstancias excepcionales sin comprometer la finalidad temporal del contrato CAS.

En conclusión, esta disposición refuerza la profesionalización de los recursos humanos en el sector público, alineando el régimen CAS con los principios y objetivos del sistema de gestión del servicio civil, al tiempo que garantiza la continuidad operativa y la atención eficiente de las necesidades públicas.

---

<sup>11</sup> Es importante mencionar que el modelo de contratos temporales establecido en el Decreto Legislativo N° 276, se contempla el plazo de tres (3) años. Así, el artículo 39 del Decreto Supremo N° 005-90-PCM, Reglamento de la Carrera Administrativa, regula lo siguiente: “Artículo 39.- La contratación de un servidor para labores de naturaleza permanente será excepcional; procederá sólo en caso de máxima necesidad debidamente fundamentada por la autoridad competente. El contrato y sus posteriores renovaciones no podrán exceder de tres (3) años consecutivos.”

En el **Capítulo I** se desarrolla lo relativo a los contratos por necesidad transitoria, introduciendo una regulación que dota de contenido a las causales para su utilización. Esta modalidad de contrato puede estar referida a (i) atender labores de naturaleza temporal o (ii) atender labores de naturaleza permanente, pero cuya necesidad derive de una situación transitoria (**artículo 8**)

La contratación administrativa de servicios por necesidad transitoria, tal como se propone en el **artículo 9** del Reglamento, responde a la necesidad de ofrecer una herramienta flexible y adaptable a las entidades públicas para enfrentar situaciones específicas que requieren de recursos humanos adicionales. Esta modalidad permite una respuesta rápida y eficiente a demandas coyunturales, respetando los principios de racionalidad y eficiencia en la gestión pública.

Las diferentes categorías de contratos temporales establecidas en el artículo 9 permiten que las entidades respondan a una variedad de escenarios que pueden surgir en el curso de la gestión pública. Cada una de estas categorías tiene su justificación propia:

1. **Contratos por incremento de actividades (labores permanentes):** Este tipo de contrato se justifica cuando la entidad experimenta un incremento en las actividades derivado de circunstancias estacionales o coyunturales. También se aplica cuando la entidad asume nuevas funciones o competencias, lo que exige una mayor cantidad de recursos humanos sin que se prevea la permanencia a largo plazo de dichas actividades. Al no ser posible integrar inmediatamente a los servidores a un régimen permanente, esta modalidad ofrece una solución para atender esas necesidades mientras se evalúa si la situación amerita cambios estructurales.
2. **Contratos para labores temporales:** Este tipo de contratación permite a la entidad enfrentar actividades excepcionales, que no forman parte de las funciones regulares de la misma. Se justifica cuando se requiere de un personal específico para realizar tareas delimitadas en el tiempo, evitando así la incorporación de servidores para funciones permanentes que no responden a la necesidad institucional a largo plazo. Esta modalidad otorga flexibilidad a la administración para manejar situaciones de carácter transitorio con personal especializado.
3. **Contratos por emergencia:** Ante situaciones de caso fortuito o fuerza mayor, la administración pública necesita actuar de manera rápida y eficiente. Este tipo de contrato permite la contratación de servidores de manera ágil para afrontar emergencias declaradas en el marco del numeral 1 del artículo 137 de la Constitución Política del Perú, así como ante cualquier otra emergencia declarada por autoridad competente, garantizando que la entidad cuente con el personal necesario para gestionar las consecuencias de estos eventos. La duración máxima del contrato está directamente relacionada con la vigencia de la emergencia que lo originó, asegurando que el recurso humano esté disponible mientras dure la situación extraordinaria, y concluyendo automáticamente con el término de la emergencia.
4. **Contratos para programas y proyectos especiales:** Los programas y proyectos especiales, por su propia naturaleza, están diseñados para resolver necesidades específicas y temporales del Estado. Al ser transitorios en su esencia, requieren de un personal que esté acorde con la temporalidad de su gestión. La contratación administrativa de servicios permite que los servidores ingresen bajo esta modalidad de manera flexible y temporal, ajustándose a las necesidades puntuales del proyecto sin comprometer una relación laboral permanente.

La modalidad de contratación por necesidad transitoria establecida en el artículo 9 del Reglamento permite a las entidades públicas responder de manera eficiente y flexible a demandas que no pueden ser atendidas mediante la contratación de personal bajo los regímenes permanentes. Cada uno de los tipos de contrato propuestos está alineado a situaciones que, si bien requieren de la intervención del Estado, no justifican una contratación indefinida. Al delimitar la naturaleza temporal de cada uno de estos escenarios, se asegura un uso racional y eficiente de los recursos humanos y financieros del Estado, mientras se garantiza la calidad del servicio público.

En el **Capítulo II (artículo 10)** se aborda lo concerniente al contrato para labores de suplencia ya sea de un servidor sujeto a los regímenes de los Decretos Legislativos N° 276 o 728. Estos contratos contienen un plazo que puede ser

hasta por el tiempo que dure la suspensión del titular del puesto. Al reincorporarse el titular en sus labores, el contrato queda resuelto de pleno derecho.

De otro lado, el **Título III** desarrolla con amplitud la regulación relativa a la incorporación de los servidores bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 1057. El **Capítulo I** recoge los requisitos para la incorporación, esto es, la ausencia de impedimentos e inhabilitaciones para la vinculación (**artículo 11**).

Además, en el **artículo 12** se desarrolla el procedimiento previo que debe seguir la Entidad para la contratación. Es de resaltar que el numeral 12.2 del artículo 12 dispone que, en las contrataciones a plazo indeterminado, se requiere tener aprobado el perfil del puesto en el Manual de Perfiles de Puesto (MPP)<sup>12</sup> y el puesto debe estar incorporado en el CAP Provisional de la entidad que contrata. Estos requisitos no operan para las contrataciones por necesidad transitoria, en cuyo caso solo se requiere que el perfil del puesto se elabore de acuerdo al Manual de Puestos Tipo (MPT), aprobado por la Directiva N° 001-2024-SERVIR-GPGSC “Familias de Puestos y Roles y Manual de Puestos Tipo (MPT) aplicables al Régimen del Servicio Civil”; para el caso de los gobiernos locales, SERVIR aprueba los requisitos mínimos<sup>13</sup>; y para los contratos de suplencia, el perfil del puesto toma como referencia el perfil del titular a suplir.

En efecto, requerir en el caso de las contrataciones CAS a plazo indeterminado, tener aprobado el perfil del puesto en el Manual de Perfiles de Puestos (MPP) y que el puesto debe estar incorporado en el CAP Provisional de la entidad implica una mejora institucional, ya que las entidades gestionan sus acciones para realizar la revisión de sus puestos y procesos de trabajo, en función de su misión y estrategia.

Asimismo, en los numerales 12.3 y 12.4 del artículo 12 se establece la necesidad de contar con perfiles de puestos debidamente definidos para las contrataciones por necesidad transitoria y suplencia, respectivamente. Esto responde a la importancia de asegurar que los criterios para determinar los requisitos de formación académica, conocimientos y experiencia sean uniformes y coherentes con las necesidades institucionales y los principios de meritocracia.

En el caso de las contrataciones por necesidad transitoria, el uso del Manual de Puestos Tipo (MPT) resulta clave, ya que este instrumento permite que las entidades seleccionen el puesto que mejor se alinee a las funciones requeridas y, en consecuencia, apliquen criterios objetivos y preestablecidos en términos de requisitos académicos y experiencia. El MPT estandariza los perfiles, promoviendo una contratación más transparente y acorde con las capacidades reales de los postulantes, lo que se traduce en una mejor administración del personal temporalmente contratado para atender situaciones transitorias.

Por otro lado, en el caso de contrataciones por suplencia, la referencia al perfil del titular del puesto a suplir, contemplado en los documentos de gestión de recursos humanos, asegura que las funciones asignadas temporalmente sean asumidas por personal con calificaciones y experiencia similares al del titular. Esto garantiza la continuidad y eficiencia en las funciones de la entidad mientras el titular se encuentra ausente. No obstante, dado que existen situaciones en las que las funciones o requisitos requieran ser actualizados dado el transcurso del tiempo desde la elaboración del perfil (por ejemplo: que el perfil contemple la mención a normativa ya derogada o modificada o cursos que ya no se dicten u ofrezcan en la actualidad), el numeral 12.4 del artículo 12 contempla la posibilidad de que excepcionalmente, cuando se requiera actualizar las funciones o requisitos del puesto a suplir, se permite la elaboración del correspondiente perfil. Ahora bien, esta excepcionalidad debe tener algunos límites que deben ser observados por las entidades, tales como la modificación sustancial de las funciones o la disminución de los requisitos del puesto a suplir. Asimismo, se ha contemplado que el perfil actualizado solo tenga aplicación mientras dure la contratación del suplente, a fin de que no exista confusión en el perfil aplicable al titular, puesto que dicho perfil no se ve modificado en modo alguno por el del suplente.

---

<sup>12</sup> Mediante la Resolución de Presidencia Ejecutiva N.° 018-2024-SERVIR-PE se aprueba la Directiva N° 003-2024-SERVIR-GDSRH, que aprueba el Diseño de perfiles de puestos y elaboración, aprobación, administración y modificación del manual de perfiles de puestos.

<sup>13</sup> Es importante mencionar que se contempla que SERVIR emita los requisitos mínimos para la elaboración de los perfiles de puesto en los gobiernos locales, ya que actualmente el Manual de Puestos Tipo aprobado por la Directiva N° 001-2024-SERVIR-GPGSC “Familias de Puestos y Roles y Manual de Puestos Tipo (MPT) aplicables al Régimen del Servicio Civil” ha contemplado los requisitos para nivel nacional y regional.

Ambas disposiciones contribuyen a que los procesos de contratación mantengan criterios uniformes y consistentes, asegurando que los puestos sean ocupados por personas que cumplan con los requisitos adecuados, optimizando así la gestión de recursos humanos y fortaleciendo la transparencia y el mérito en el sector público.

Es importante precisar que el Manual de Perfiles de Puesto (MPP) y el Manual de Puestos Tipo (MPT) son herramientas clave para la gestión de recursos humanos dentro del marco de la Ley del Servicio Civil, Ley N° 30057, ya que permiten uniformizar criterios relacionados con la definición de los puestos y perfiles necesarios para el funcionamiento adecuado de las entidades públicas. Estos instrumentos proporcionan claridad y transparencia en los procesos de contratación, desarrollo y evaluación del personal, al establecer requisitos estandarizados y perfiles ajustados a las funciones que deben desempeñar los servidores públicos. Así, la incorporación de estos instrumentos en el régimen de contratación administrativa de servicios, regulado por el Decreto Legislativo N° 1057, es fundamental porque permite:

- *Uniformidad y coherencia:* El uso del MPP y MPT permite que las entidades apliquen criterios uniformes y objetivos para determinar los requisitos de formación, conocimientos y experiencia, garantizando que los servidores contratados bajo el régimen especial del Decreto Legislativo N° 1057 cumplan con los mismos estándares que aquellos bajo la Ley del Servicio Civil. Esto reduce la discrecionalidad en los procesos de selección y asegura que los postulantes sean evaluados en función de criterios claros y predefinidos.
- *Transparencia y predictibilidad:* Al emplear estos manuales, las entidades públicas pueden hacer que los procesos de contratación sean más transparentes y predecibles, tanto para los servidores como para la administración. Esto contribuye a la confianza de los servidores contratados en la equidad de los procesos, mientras que las entidades se benefician de una mejor planificación y gestión del recurso humano, alineada a sus necesidades.
- *Adaptabilidad a las necesidades institucionales:* El MPT y el MPP permiten adaptar los perfiles de puesto a las necesidades reales de las entidades, garantizando que las funciones asignadas a los servidores contratados bajo el régimen CAS sean acordes a las demandas operativas y estratégicas de la institución. Así, se asegura una asignación eficiente de recursos humanos que responde a las capacidades y experiencia de los servidores.
- *Mejora en la eficiencia y eficacia del servicio civil:* La uniformización de criterios a través del MPP y el MPT ayuda a fortalecer la eficiencia y eficacia del servicio civil, al contar con perfiles mejor definidos y servidores más capacitados para asumir las funciones que les correspondan. Esto redundará en un mejor desempeño institucional y en el logro de los objetivos del Estado.

En resumen, la implementación del Manual de Perfiles de Puesto y del Manual de Puestos Tipo para la contratación administrativa de servicios bajo el Decreto Legislativo N° 1057 asegura una gestión de recursos humanos más técnica y profesionalizada, alineada a los principios de mérito, capacidad y eficiencia establecidos tanto en la Ley del Servicio Civil como en la Ley Marco del Empleo Público.

La exigencia de contar con el perfil del puesto aprobado de acuerdo con el Manual de Puestos Tipo (MPT) en las contrataciones por necesidad transitoria responde a la necesidad de asegurar que las entidades públicas realicen procesos de selección basados en criterios objetivos, alineados con las políticas de profesionalización y meritocracia del régimen del servicio civil. Este requisito busca garantizar que las contrataciones temporales se realicen con estándares claros que permitan identificar a los candidatos más idóneos para desempeñar las funciones requeridas, optimizando la gestión de los recursos humanos y contribuyendo al logro de los objetivos institucionales.

Asimismo, es de observar que, posterior a la publicación del presente Reglamento, se requiere la actualización de la directiva que regula el Manual de Puestos Tipo (MPT), la directiva que regula la aprobación del Manual de Perfiles de Puestos (MPP) por parte de SERVIR a fin de considerar en su regulación la aplicación de dichos instrumentos normativos a los servidores CAS, en consonancia con lo dispuesto en el artículo 12 del Reglamento,

Por otro lado, en el **artículo 13** se establecen los tipos de puesto aplicables a los servidores contratados bajo el régimen CAS, lo que permite a las entidades gestionar el personal de manera eficiente y adecuada según el perfil del puesto y la modalidad de contratación. Esta clasificación de puestos, detallada en el **anexo del Reglamento**, ofrece una referencia clara para asignar funciones basadas en la experiencia de los servidores. El anexo del Reglamento especifica cuatro tipos principales de puestos funcionales:

- *Coordinador*: Encargado de organizar, dirigir y supervisar actividades y equipos. Su función es clave para garantizar que los proyectos o tareas se ejecuten de manera eficiente, alcanzando los objetivos previstos. Además, revisa los resultados obtenidos por puestos funcionales menores, lo que asegura la calidad y supervisión constante.
- *Especialista*: Con conocimientos profundos en un área específica, este rol está orientado a resolver problemas complejos. Los especialistas no solo ejecutan tareas de alto nivel técnico, sino que también revisan los productos derivados de otros puestos, liderando equipos internos cuando sea necesario.
- *Analista*: Este tipo de puesto se caracteriza por su enfoque analítico, procesando información detallada y proponiendo soluciones efectivas que se integran con el equipo de trabajo. La capacidad de articularse con otros miembros del equipo permite que su trabajo impacte de manera significativa en la consecución de objetivos.
- *Asistente*: Coadyuva al trabajo de los puestos mayores, facilitando la ejecución de tareas operativas y colaborando estrechamente con el equipo. Su rol es fundamental para garantizar que las tareas administrativas y de soporte se realicen de manera eficaz.

El Reglamento promueve así una gestión estructurada y clara de los servidores CAS, con funciones definidas y niveles de responsabilidad acordes a las exigencias de cada entidad. Además, la intervención de SERVIR en la definición de nuevos tipos de puesto funcional a través de lineamientos asegura la evolución constante del marco normativo, adaptándose a las cambiantes necesidades del servicio civil. Esta estructura asegura un marco predecible tanto para las entidades públicas, que pueden optimizar sus recursos, como para los servidores civiles, quienes tienen mayor claridad sobre sus funciones y posibilidades dentro del régimen laboral.

De otro lado, el **Capítulo II** del referido título regula lo concerniente al proceso de selección el cual puede ser:

- Concurso público de méritos para la contratación a plazo indeterminado.

Contempla cuatro etapas: (i) preparatoria, (ii) convocatoria y reclutamiento, (iii) evaluación —la cual contiene las evaluaciones de conocimiento, curricular y entrevista— y elección. Para la realización de este proceso de selección se exige la conformación de un Comité de Selección y la elaboración y aprobación de las bases del concurso y el cronograma, entre otros. El Comité de Selección es el responsable, como mínimo, de llevar a cabo la entrevista y la elección de los participantes.

- Concurso público de méritos para la contratación a plazo determinado: Se debe observar las etapas contenidas en el subnumeral 14.1.1. No obstante, para la etapa de evaluación, se dispensa de obligatoriedad la realización de la evaluación de conocimientos.

Al respecto, la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 61-2010-SERVIR-PE, sucesivamente modificada, estableció que *“únicamente para los procesos de selección en el marco de la contratación administrativa de servicios sólo son obligatorias la evaluación curricular y la entrevista, siendo opcional aplicar otros mecanismos de evaluación”*. Ahora bien, dicha previsión estaba concebida para una regulación del contrato administrativo de servicios que solo contemplaba la contratación a plazo determinado. De esta manera, siendo que, actualmente, la normativa permite la vinculación bajo dicho régimen a plazo indeterminado, se ha establecido que para dicha contratación permanente sí se exija la realización de una evaluación de conocimientos, quedando solo dispensada para las vinculaciones temporales.

- Concurso público de méritos para la contratación a plazo determinado por suplencia. Comprende las etapas (i) preparatoria, (ii) convocatoria y reclutamiento, (iii) evaluación y (iv) elección. Para este proceso de selección no se necesita la conformación de un Comité de Selección; adicionalmente, tampoco contempla la evaluación de conocimientos de los postulantes. Este procedimiento también es aplicable a la contratación por necesidad

transitoria por emergencia, la cual, por su naturaleza, requiere una modalidad expeditiva para la contratación de personal, observando la exigencia de la realización de un concurso público de méritos.

Por otro lado, el **artículo 15** contempla las reglas para la suscripción del contrato. Este debe realizarse en un plazo de hasta cinco (5) días hábiles contados a partir del día siguiente a la publicación de los resultados, salvo para el proceso de selección por suplencia, en cuyo caso el contrato debe suscribirse en el plazo de hasta tres (3) días hábiles.

Es de notar que las disposiciones propuestas en materia de accesitarios. El **artículo 16** determina que en caso el ganador del proceso de selección (i) no suscriba el respectivo contrato o (ii) su vínculo se extinga dentro de los seis (6) meses de vigencia, la entidad podrá cubrir la posición vacante con el accesitario, observando el orden de mérito. Este segundo supuesto es una novedad, dado que la regulación señalada en el numeral 4 del artículo 3 del Reglamento vigente no contempla la situación de la convocatoria al accesitario frente a la extinción del vínculo en un determinado plazo. Con ello, se dota de flexibilidad a la Oficina de Recursos Humanos, para no estar obligada a convocar a un nuevo concurso público de méritos, con lo que ello implica en términos de tiempo y recursos.

El **Capítulo III del Título III** regula las disposiciones aplicables para la incorporación de funcionarios, directivos o personal de confianza, respecto de los cuales el **artículo 18** establece que aquellos que sean de libre designación, como es natural, no están sometidos a las reglas de duración del contrato ni al proceso de selección. En cambio, aquellos directivos que ingresan por concurso público de méritos, es decir, que no sean de confianza, su vinculación se realiza hasta por un (1) año, con posibilidad de renovación (**artículo 19**).

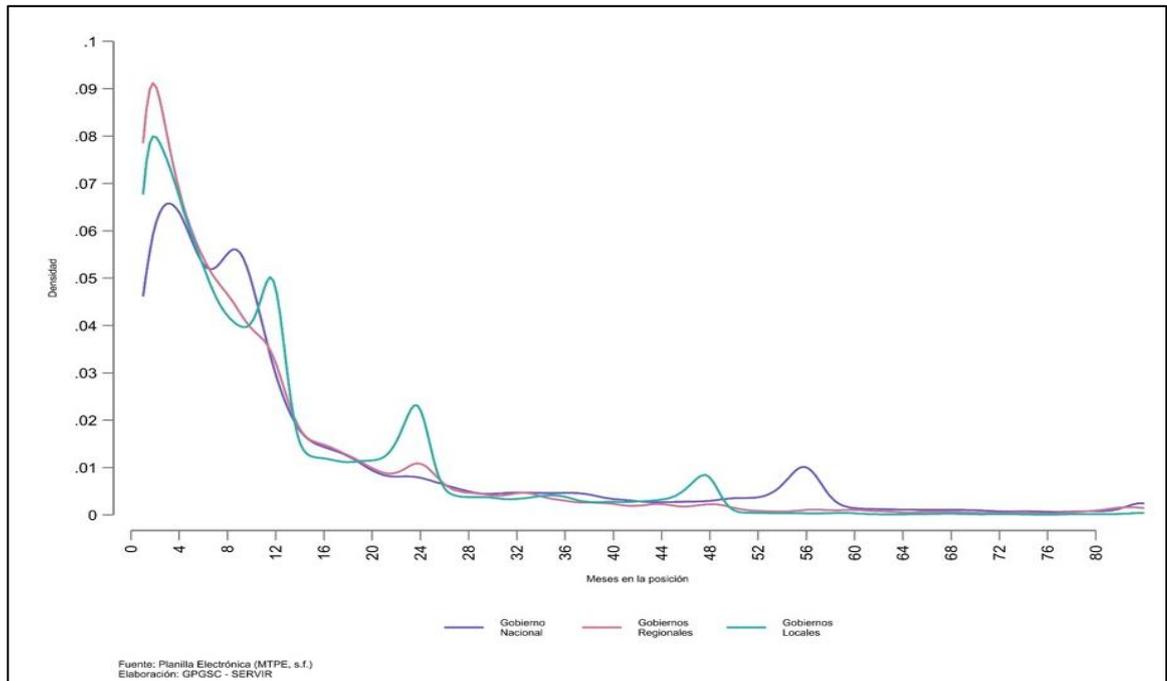
El numeral 18.2 del citado **artículo 18** desarrolla lo consignado en la Primera Disposición Complementaria Final de la Ley N° 29849, estableciendo que solo pueden ser contratados aquellos puestos que se encuentren contenidos en el CAP, CAP Provisional o el CPE.

El objetivo principal de los artículos 18 y 19, respecto a los directivos públicos, es regular las condiciones y procedimientos de contratación, asegurando que los candidatos estén debidamente calificados y alineados con las necesidades institucionales. Esto se aplica tanto a los puestos de libre designación como a aquellos ocupados bajo el régimen CAS mediante concurso público.

El análisis empírico ha mostrado que, en muchos casos, la contratación en el sector público ha sido opaca y sujeta a prácticas arbitrarias. La Ley N° 31419 y el Decreto Supremo N° 053-2022-PCM surgieron precisamente para corregir estas deficiencias, estableciendo criterios basados en el mérito y la profesionalización de la gestión pública. Estos marcos normativos promueven procesos de selección más justos y transparentes, alineados con las mejores prácticas internacionales.

Es importante destacar que el plazo de contratación de los directivos públicos bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 1057, establecido en hasta un (1) año con posibilidad de renovación, responde a la necesidad de reflejar una práctica extendida y observada en las entidades públicas. Los análisis realizados y los datos recopilados evidencian que una significativa proporción de servidores que desempeñan cargos directivos tienen períodos de contratación que generalmente oscilan entre 3 y 12 meses, como se ilustra en el siguiente gráfico:

**Gráfico 02: Densidad de Kernel en los meses en el cargo de la población que alguna vez Directivo o Funcionario entre enero del 2017 y diciembre del 2023 según el nivel de gobierno**



Es de observar que dicha situación se presenta dado que los directivos públicos ocupan posiciones claves para la toma de decisiones estratégicas en las entidades públicas. Así, la contratación, mediante plazos renovables, permite evaluar continuamente el desempeño y la alineación de sus capacidades con los objetivos institucionales, asegurando que los mejores perfiles permanezcan en el cargo.

En efecto, las necesidades y prioridades del sector público están sujetas a cambios constantes debido a factores internos y externos, como modificaciones en las políticas gubernamentales, reorganizaciones administrativas o la disponibilidad de recursos. Un período de contratación definido pero renovable permite a las entidades públicas adaptarse a este dinamismo sin comprometer la continuidad en la gestión directiva.

Asimismo, conforme se observa del mencionado gráfico la evidencia empírica ha demostrado que los períodos de contratación de hasta un año son ampliamente utilizados por las entidades, dado que este plazo permite planificar y ajustar las estrategias de gestión del talento directivo en función de las metas institucionales. Al formalizar esta práctica, el marco normativo ofrece claridad y predictibilidad tanto para las entidades como para los directivos.

Por lo que, establecer contratos de hasta un año con posibilidad de renovación, asegura que aquellos directivos que demuestren competencias sobresalientes y resultados puedan continuar en sus funciones, fortaleciendo así la calidad del servicio público; lo que se alinea con los principios de mérito y eficiencia que rigen la gestión del servicio civil.

Seguidamente, el **Título IV** regula, de una forma sistemática detallada, lo relativo a derechos y obligaciones de los servidores sujetos al régimen bajo comentario, integrando los derechos contenidos en el propio Decreto Legislativo N° 1057, como otras normas de rango legal. De esta manera, regula lo relativo a:

- Descanso vacacional (**artículos 21**): de treinta (30) días calendario por cada año completo de servicios.
- Jornada de servicio (**artículo 22**): máxima de ocho (8) horas diarias o cuarenta y ocho (48) semanales
- Horario de servicio (**artículo 23**)
- Derechos colectivos (**artículo 24**): disposiciones sobre sindicación y remisión a la Ley N° 31181 por negociación colectiva

- Permisos (**artículo 25**): ausencia por horas durante la jornada. Contempla, como mínimo, los de lactancia materna, desempeño de cargo sindical, citación de autoridad, capacitación. De acuerdo con ello, es importante indicar que el artículo 20 del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, señala los tipos de facilidades para capacitación a los que accede un servidor<sup>14</sup>.
- Licencias (**artículo 26**): suspensión por uno o más días. Se ha compilado en un apartado conjunto las licencias reguladas por normas especiales; y se ha adicionado la licencia por fallecimiento del cónyuge, unión de hecho, padres, hijos y hermanos para cinco (5) días hábiles, la que puede extenderse por tres (3) días calendario adicionales, cuando el deceso se produce en provincia diferente a donde labora el servidor, semejante a lo establecido para el régimen del Decreto Legislativo N° 276.
- Suspensión del vínculo por designación como directivo público de confianza en la misma entidad o funcionario público (**artículo 27**). La figura de suspensión del vínculo laboral por designación en un cargo de responsabilidad directiva, de confianza en la misma entidad o como funcionario público, contemplada en el artículo 27 del Reglamento, es una regulación específica y distinta de la licencia por motivos personales, cuya regulación se encuentra comprendida en el marco del literal g) del artículo 6 del Decreto Legislativo N° 1057, al establecer que los servidores bajo dicho régimen tienen derecho a las licencias a las que tienen derecho los servidores de los regímenes laborales generales de la entidad. Así, esta figura de suspensión del vínculo contemplada en el artículo 27, no constituye una licencia sin goce de haber, sino un mecanismo jurídico que permite al servidor bajo contrato a plazo indeterminado asumir temporalmente un cargo de designación en la misma entidad, sin extinguir su vínculo laboral de origen. Su finalidad es garantizar la continuidad y estabilidad en la relación laboral, así como aprovechar el conocimiento y experiencia acumulados por el servidor en beneficio de la entidad pública, al tiempo que facilita la gestión eficiente de los recursos humanos y la transición entre regímenes laborales distintos aplicables a cargos de alta responsabilidad. Esta figura asegura que, al término de la designación, el servidor pueda reasumir su puesto original en las condiciones previamente pactadas, promoviendo la estabilidad laboral y la continuidad institucional. Asimismo, también resulta aplicable para el ejercicio como funcionario público; dado que al ejercer un cargo de representación política o cargo público representativo, desempeña un rol fundamental en el funcionamiento y la legitimidad del Estado.
- Obligaciones, incompatibilidades y prohibiciones (**artículo 28**): establece que los servidores CAS se rigen por la Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público; la Ley N° 27815, Código de Ética de la Función Pública; así como por otras normas generales y específicas aplicables al sector público. Este artículo asegura coherencia normativa y armoniza con el marco legal vigente en la administración pública, promoviendo la ética, transparencia y uniformidad en las obligaciones y restricciones aplicables.

Respecto de las acciones de desplazamiento, el **Título V** desarrolla en cinco (5) artículos las acciones de desplazamiento (artículo 29), comprendiendo al: encargo (**artículo 30**), la rotación (**artículo 31**) y la comisión de servicios (**artículo 32**), e incorpora el destaque a otra entidad (**artículo 33**). Cabe precisar que estas acciones de desplazamiento le son aplicables al servidor contratado a plazo indeterminado; dado que aquel servidor sujeto a plazo determinado o de confianza, solo se le aplica las figuras del encargo y la comisión de servicios.

Estas acciones de desplazamiento permiten a las entidades públicas gestionar con mayor flexibilidad su recurso humano ante situaciones específicas, teniendo en consideración las necesidades institucionales. Así, tenemos lo siguiente:

- **Encargo:**  
El encargo es una figura que permite el desplazamiento temporal de un servidor para asumir funciones de conducción o dirección en su misma entidad, ya sea sobre una plaza vacante o ante la ausencia temporal del titular del puesto. El artículo 30 del Reglamento distingue entre dos modalidades:

<sup>14</sup> Asimismo, la Directiva “Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las entidades públicas” aprobada mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N.° 141-2016-SERVIR-PE, precisa en el subnumeral 6.5.1 del numeral 6.5 que, en aquellos casos donde la acción de capacitación no comprende la jornada completa de servicio las entidades conceden permiso con goce de haber por las horas de la jornada de servicio que correspondan a la capacitación. Asimismo, el citado numeral señala que dichos permisos se otorgan siempre que la acción de capacitación forme parte del PDP aprobado por la entidad a la que pertenece el servidor civil.

- Encargo de puesto: Implica el desplazamiento del servidor a una plaza vacante o presupuestada bajo los regímenes laborales vigentes (Decretos Legislativos N° 1057, N° 728, N° 276 y la Ley N° 30057). Para ello, es indispensable que el servidor cumpla con el perfil del puesto, lo que asegura la capacidad técnica y el mérito del designado.
- Encargo de funciones: Permite la realización temporal de funciones adicionales en ausencia del titular del cargo, por razones como vacaciones, licencias u otros supuesto que implique la suspensión del vínculo del titular del cargo o puesto. En este caso, no es necesario que el servidor cumpla con el perfil del puesto, ya que la designación responde a una necesidad transitoria.

Ambas modalidades deben ser autorizadas por la Oficina de Recursos Humanos, con una duración máxima de un año, renovable. Esta regulación garantiza que las funciones de liderazgo sean ejercidas de manera temporal y eficiente, sin generar distorsiones en la estructura organizacional de las entidades.

- **Rotación:**

La rotación, regulada en el artículo 31, es otra modalidad de desplazamiento temporal que permite mover al servidor a un área distinta dentro de la misma entidad, sin cambiar su lugar habitual de trabajo. Se realiza por decisión de la entidad y busca responder a necesidades operativas o de fortalecimiento de capacidades. Sin embargo, si el desplazamiento implica el traslado a otra localidad, se requiere el consentimiento del servidor, exceptuando aquellos puestos cuya naturaleza conlleva traslados periódicos.

Esta medida, cuyo período no puede exceder el año, busca asegurar que los servidores realicen funciones acordes a su perfil profesional, permitiendo una distribución más dinámica del personal, en beneficio de la gestión pública.

- **Comisión de servicios:**

La comisión de servicios (artículo 32) permite el desplazamiento temporal de un servidor fuera de su sede habitual para cumplir funciones necesarias y debidamente justificadas por la entidad. Este tipo de desplazamiento está limitado a un máximo de 30 días calendario por vez, asegurando que se mantenga dentro de los límites razonables para el correcto funcionamiento de la entidad.

- **Destaque:**

El destaque, regulado en el artículo 33, permite el desplazamiento de un servidor civil a una entidad distinta, por un máximo de un año, con posibilidad de renovación. Esta figura requiere el consentimiento previo del servidor y no procede en casos donde el servidor esté sujeto a procedimientos disciplinarios o para ocupar cargos directivos. Dependiendo de la relación entre la entidad de origen y la de destino, el pago de las remuneraciones puede ser asumido por una u otra.

El destaque ofrece flexibilidad a las entidades públicas para compartir recursos humanos en situaciones específicas, siempre y cuando el servidor cuente con la experiencia y el perfil adecuado para las nuevas funciones.

Por su parte, el **Título VI** aborda lo relativo al término del vínculo laboral bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 1057. El **artículo 34** contempla las causales de extinción del contrato administrativo de servicios de acuerdo a lo establecido en el artículo 10 del Decreto Legislativo N° 1057:

**Artículo 10.- Extinción del contrato**

El Contrato Administrativo de Servicios se extingue por:

- a) Fallecimiento.
- b) Extinción de la entidad contratante.
- c) Renuncia. En este caso, el trabajador debe comunicar por escrito su decisión a la entidad contratante con una anticipación de 30 días naturales previos al cese. Este plazo puede ser exonerado por la autoridad competente de la entidad, por propia iniciativa o a pedido del contratado. En este último caso, el pedido de exoneración se entenderá aceptado si no es rechazado por escrito dentro del tercer día natural de presentado.

- d) Mutuo disenso.
  - e) Invalidez absoluta permanente sobreviniente.
  - f) Decisión unilateral de la entidad con expresión de causa disciplinaria o relativa a la capacidad del trabajador y debidamente comprobada. Si el despido no tiene causa o no se prueba durante el proceso de impugnación, el juez declara su nulidad y la reposición del trabajador.
  - g) Inhabilitación administrativa, judicial o política por más de tres meses.
  - h) Vencimiento del plazo del contrato.
  - i) Contar con sentencia condenatoria consentida y/o ejecutoriada por algunos de los delitos previstos en los artículos 296, 296-A primer, segundo y cuarto párrafo; 296-B, 297, 382, 383, 384, 387, 388, 389, 393, 393-A, 394, 395, 396, 397, 397-A, 398, 399, 400 y 401 del Código Penal, así como el artículo 4-A del Decreto Ley 25475 y los delitos previstos en los artículos 1, 2 y 3 del Decreto Legislativo 1106, o sanción administrativa que acarree inhabilitación, inscritas en el Registro Nacional de Sanciones contra Servidores Civiles.”
- (...)

El **artículo 35** trata el procedimiento del término del vínculo laboral, diferenciándose según sea una contratación a plazo indeterminado o a plazo determinado, a saber:

- a) Contratación a plazo indeterminado: Cuando corresponda, se requiere la notificación de la comunicación escrita en la que se exprese (i) la causal de término y (ii) la fecha de cese.
- b) Contratación a plazo determinado: concluye por el vencimiento del contrato, el cumplimiento de la condición resolutoria o la extinción de los programas y proyectos especiales. La comunicación es de carácter informativo y no constitutiva.

El **artículo 36** establece que el servidor debe informar por escrito a la entidad contratante con una anticipación de 30 días naturales antes de su cese. Sin embargo, este plazo puede ser exonerado si la autoridad competente de la entidad lo decide, ya sea por iniciativa propia o a solicitud del contratado. En caso de que el servidor solicite la exoneración, esta se considera aceptada automáticamente si la entidad no la rechaza por escrito dentro de tres días calendario desde la presentación del pedido. Luego de producido el cese, el pago de las vacaciones no gozadas y trucas debe abonarse como máximo en el mes siguiente al término del vínculo.

En cuanto a las **Disposiciones Complementarias Finales (DCF)**, respecto a la **Primera Disposición Complementaria Final** es preciso mencionar que el sustento se ha formulado líneas arriba en el apartado III, referido al ámbito de aplicación.

La **Segunda DCF** está referida a la planificación de los contratos administrativos de servicios. En el marco del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, el proceso de planificación de recursos humanos busca el alineamiento y la razón de ser de la entidad pública; así, como la coherencia, consistencia y pertinencia de los puestos y los perfiles de los mismos. En esa línea, considerando que un número importante de servidores públicos se encuentran bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 1057 y se continuarán vinculando bajo dicho régimen laboral, es importante generar una metodología para definir los cargos o puestos que integran las entidades públicas, considerando la naturaleza y misión de los puestos que se diseñan en dicho proceso. Al respecto, SERVIR ha desarrollado una *expertise* para que el diseño no solo busque un alineamiento a los límites presupuestales, sino que también se disponga de una estructura de puestos que guarde coherencia, consistencia y pertinencia.

En la **Tercera DCF** se establece un marco excepcional para la suscripción de contratos administrativos de servicios (CAS), permitiendo que un servidor civil con vínculo laboral vigente pueda asumir un nuevo contrato, siempre que el vínculo previo esté debidamente suspendido antes del inicio del contrato CAS. Esta medida responde a la necesidad de atender situaciones específicas que demandan flexibilidad en la gestión de recursos humanos, garantizando la continuidad operativa en las entidades públicas. Así, se permite a las entidades públicas cubrir necesidades urgentes de personal bajo el régimen CAS, incluso en casos donde los servidores tengan un vínculo laboral vigente, siempre que este se encuentre suspendido, asegurando así el cumplimiento de sus obligaciones contractuales de forma ordenada y legal. Asimismo, con ello se evita la simultaneidad de vínculos laborales, puesto que al prohibir que un servidor mantenga más de un vínculo laboral suspendido, la norma asegura que no se generen conflictos de interés ni duplicidades de obligaciones, preservando la integridad y eficiencia en el desempeño de las funciones públicas.

La **Cuarta DCF** contempla que SERVIR, en un plazo de ciento ochenta (180) días calendario de la entrada en vigencia del Reglamento propuesto, deberá emitir las normas complementarias para su aplicación. La aprobación del nuevo Reglamento implica ajustes en disposiciones aplicables a servidores bajo este régimen laboral en cuanto a diferentes procesos del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, tales como diseño de puestos, selección, vinculación, entre otros. En consecuencia, será necesario actualizar las directivas que a la fecha regulan dichos procesos y/o elaborar nuevas Directivas y/o Lineamientos que establezcan las nuevas disposiciones específicas respecto de los temas identificados.

En la **Quinta DCF** se establece que los servidores contratados bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 1057 estarán sujetos al régimen disciplinario y procedimiento sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, y su Reglamento General. Esta medida busca armonizar las disposiciones aplicables a dichos servidores con el marco general del servicio civil, garantizando la uniformidad en la aplicación de sanciones y procedimientos. Asimismo, esta disposición no excluye la aplicación de normas especiales que establezcan faltas administrativas específicas, asegurando que se respete la naturaleza particular de ciertos sectores o funciones, y reforzando el marco disciplinario con reglas claras y coherentes que promuevan el adecuado desempeño y la responsabilidad de los servidores civiles.

La **Sexta DCF** contiene las obligaciones de las entidades públicas de entrega de boletas de pago, contratos, adendas, constancias y certificados de trabajo. Esta disposición es de carácter general y aplica a todos los regímenes laborales del sector público. Contiene obligaciones comunes y plazos expresos para que las entidades entreguen a los servidores la siguiente documentación durante la duración del vínculo:

1. Boletas de pago, ejemplar del contrato, adendas, resolución de incorporación o término. El plazo para ello lo determina la entidad competente.
2. El contrato de trabajo y las adendas deben ser entregadas como máximo a los diez (10) días hábiles de su suscripción.
3. La constancia de trabajo se entrega hasta los cinco (5) días hábiles de solicitada por el servidor y el certificado de trabajo se emite hasta los cinco (5) días hábiles de terminado el vínculo.

Desde la Gerencia de Desarrollo del Sistema de Recursos Humanos, se ha identificado reiteradas denuncias interpuestas por los servidores civiles por la falta de entrega de la documentación antes señalada por parte de las entidades. Esta situación exige la adopción de reglas claras y plazos expresos para que las entidades cumplan adecuadamente con sus obligaciones.

La **Séptima DCF** establece la obligación del servidor vinculado por contrato administrativo de servicios de realizar la entrega de cargo al cese del vínculo, conforme a las disposiciones que emita la propia entidad pública contratante, la cual no es un requisito para el otorgamiento de beneficios, boletas de pago o constancia de trabajo que le corresponda al servidor.

El Reglamento vigente no contiene disposiciones sobre esta materia, por lo que las entidades públicas debían regular en sus instrumentos internos. Por ello, para una gestión uniforme del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos por parte de las entidades públicas, resulta necesaria la incorporación de esta disposición.

La **Octava DCF** establece de manera transitoria, que las entidades públicas pueden definir otros tipos de puesto, cuando las funciones no están comprendidas en los tipos de puestos contemplados en el Anexo; así como establecer subtipos dentro de cada tipo de puesto contemplado en el Anexo del Reglamento, basándose en criterios como la experiencia y la complejidad de las funciones a desarrollar. Esta medida responde a la necesidad de dotar a las entidades de flexibilidad y autonomía para gestionar sus recursos humanos mientras no se apruebe lo dispuesto en el numeral 13.2 del artículo 13. Al permitir la creación de subtipos, se asegura que las entidades puedan adaptar los perfiles de puesto a sus necesidades específicas, promoviendo una asignación eficiente y efectiva de los servidores civiles, sin comprometer los principios de mérito y capacidad que rigen el sistema de servicio civil. Esta disposición garantiza la continuidad operativa y la adecuación de los puestos a las funciones institucionales.

La **Primera Disposición Complementaria Transitoria** dictamina que, para el caso de los gobiernos locales, la exigencia de que para la incorporación de un servidor civil bajo la contratación administrativa de servicios se requiera que el puesto a convocar se encuentre registrado previamente en el AIRHSP se encuentra sujeto a las disposiciones de la materia sobre su aplicación.

Esta disposición está alineada a lo establecido en la Sexta Disposición Complementaria Final de la Directiva N° 0003-2022-EF/53.01 que regula el AIRHSP, la cual señala que *“En el caso de los Gobiernos Locales y otras entidades, que a la fecha no se encuentren registradas en el AIRHSP, las disposiciones contenidas en la presente Directiva son de aplicación progresiva, a partir de la oportunidad que será comunicada por la DGGFRH”*. En efecto, siendo que actualmente subsisten gobiernos locales que no se encuentren registradas en el AIRHSP, resulta necesario que el Reglamento disponga que la aplicación del literal c) del numeral 12.1 del artículo 12 que dispone que el puesto a convocar debe estar registrado previamente en el AIRHSP, se encuentra sujeta a las disposiciones de la materia que dispongan la aplicación del AIRHSP. Así, solo cuando la entidad *se encuentre registrada en el AIRHSP*, se requerirá cumplir con la condición de que el puesto a convocar debe estar registrado previamente en el AIRHSP.

La **Segunda Disposición Complementaria Transitoria** busca garantizar una transición ordenada y uniforme en la aplicación del nuevo plazo máximo de tres (3) años establecido en el numeral 7.4 del artículo 7 del Reglamento, para los contratos administrativos de servicios a plazo determinado suscritos con anterioridad a su entrada en vigencia. Este enfoque asegura claridad jurídica y evita incertidumbres para las entidades públicas y los servidores civiles.

Al establecer que el cómputo del plazo de tres (3) años inicie desde la publicación de este nuevo Reglamento, se respeta el principio de irretroactividad de las normas, garantizando que no se afecten las condiciones contractuales previas a la entrada en vigencia de la norma. Así, la disposición asegura que todos los contratos vigentes se ajusten a un mismo punto de referencia temporal, evitando interpretaciones diversas que puedan surgir respecto al inicio del cómputo del plazo. De esa manera, se brinda certidumbre tanto a las entidades públicas como a los servidores contratados, al establecer de manera explícita el inicio del cómputo del nuevo plazo, previniendo conflictos legales o laborales derivados de la aplicación de la norma.

### **Sobre la vigencia del Reglamento**

En la **Única Disposición Complementaria Final del Decreto Supremo** se regula la vigencia del Reglamento, estableciendo un esquema diferenciado para su aplicación, con el objetivo de garantizar una implementación progresiva, ordenada y acorde con las capacidades operativas y normativas de las entidades públicas. Esta gradualidad busca minimizar las dificultades prácticas y asegurar que las disposiciones sean aplicables de manera efectiva, permitiendo a los actores involucrados cumplir con las condiciones necesarias antes de la entrada en vigencia de ciertos artículos específicos.

Así, se dispone que el Reglamento entra en vigencia al día siguiente de su publicación, con excepción de las disposiciones cuya aplicación requiere la actualización de determinados lineamientos por parte de SERVIR. Esto asegura que las normas con carácter inmediato puedan empezar a regir de forma oportuna, mientras que aquellas que necesitan ajustes previos sean implementadas en plazos razonables.

En ese marco, respecto al numeral 12.2 del artículo 12, que contempla que en el caso de las contrataciones a plazo indeterminado se requiere tener aprobado el perfil del puesto en el Manual de Perfiles de Puestos (MPP) y el puesto debe estar incorporado en el Cuadro para Asignación de Personal Provisional (CAP Provisional) de la entidad; así como el numeral 19.2 del artículo 19, que contempla que el perfil del puesto para la contratación de directivos públicos debe estar contemplado en el Manual de Perfiles de Puestos (MPP); su aplicación se difiere hasta ciento ochenta (180) días calendario después de la publicación de los lineamientos que actualicen la directiva para la aprobación del Manual de Perfiles de Puestos (MPP) y el Cuadro para Asignación Provisional (CAP Provisional). Esta medida permite que las entidades dispongan del marco técnico actualizado por SERVIR antes de implementar las disposiciones vinculadas, asegurando coherencia y uniformidad en su aplicación.

Ahora bien, respecto al numeral 12.3 del artículo 12, que establece que en el caso de las contrataciones por necesidad transitoria, se requiere tener aprobado el perfil del puesto de acuerdo al Manual de Puestos Tipo (MPT), la entrada en vigencia varía según el nivel de gobierno:

- Para los gobiernos nacionales y regionales, se otorga un plazo de noventa (90) días calendario desde la entrada en vigencia del Reglamento, considerando que estas entidades tienen mayores capacidades organizativas para adaptarse en menor tiempo.
- Para los gobiernos locales, la vigencia se amplía a ciento ochenta (180) días calendario después de la emisión de los requisitos mínimos por parte de SERVIR, lo que justifica otorgarles más tiempo para adecuarse.

Por otro lado, en línea con la aprobación del Reglamento CAS es importante mencionar que la **Única Disposición Complementaria Derogatoria del Decreto Supremo** establece la derogación del Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057, que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios, aprobado por Decreto Supremo N° 075-2008-PCM. Esto significa que, a partir de la entrada en vigor de esta nueva norma, el reglamento anterior queda sin efecto, con la excepción de algunos puntos específicos:

- Números 8.5 y 8.6 del artículo 8, y
- La Primera Disposición Complementaria Final del Decreto Supremo N° 075-2008-PCM

Dado que contiene disposiciones aún se consideran necesarias para el adecuado funcionamiento del régimen CAS, puesto que abordan aspectos importantes como el pago por descansos no gozados y la compensación proporcional en caso de cese antes del año de servicio, así como la garantía de una remuneración mínima vital.

- El artículo 8.5 del reglamento establece una protección clave para aquellos trabajadores que, habiendo cumplido un año de servicio o más, concluyen su contrato sin haber hecho uso de su descanso físico. Este derecho garantiza que, si el descanso no ha sido tomado, el trabajador podrá recibir un pago correspondiente a los días acumulados y no gozados. Este artículo es un reflejo del compromiso con la protección de los derechos laborales, asegurando que el trabajador no pierda su derecho a vacaciones remuneradas, incluso cuando su contrato termine. En un contexto de derogación, es crucial que esta disposición no se pierda, pues los derechos adquiridos por los trabajadores, como el descanso físico, no pueden ser desestimados.
- De igual manera, el artículo 8.6 establece una compensación proporcional para los servidores cuyo contrato se extingue antes de completar un año de servicio. En este caso, se reconoce el esfuerzo del trabajador, calculando una compensación a partir de los días acumulados, siempre que este haya laborado al menos un mes de manera ininterrumpida. Este sistema protege a quienes no alcanzan el derecho pleno a vacaciones, pero que aun así han aportado su tiempo y trabajo. Este artículo refleja una política de proporcionalidad que no debería eliminarse con la derogación del reglamento CAS.
- Por otro lado, la Primera Disposición Complementaria Final del reglamento CAS establece que ningún contrato puede ser suscrito por un monto inferior a la Remuneración Mínima Vital (RMV). Esta disposición no solo protege a los trabajadores de recibir salarios injustamente bajos, sino que también impone una barrera mínima de dignidad en la retribución por el trabajo. En un entorno de derogación, es esencial que este principio continúe vigente bajo cualquier nuevo régimen laboral, ya que la falta de una norma que garantice un umbral mínimo de salario abriría la puerta a posibles afectaciones en la calidad de vida de los trabajadores, así como en la competitividad y la equidad en el sector público.

## VII. Análisis de Impactos cuantitativos y/o cualitativos

La regulación contenida en el Reglamento del Régimen CAS permitirá a las entidades gestionar mejor sus recursos humanos para brindar adecuadamente los servicios a la ciudadanía.

### ***Respecto a la movilidad de los servidores públicos***

La OCDE en su publicación *“Empleo y gestión pública 2023: Hacia un servicio público más flexible”*<sup>15</sup> respecto a los movimientos de personal, aspecto que se pretende regular mejor con el presente Reglamento, señala que ésta permite que los servicios públicos, puedan alcanzar sus objetivos estratégicos y asegurar la provisión de servicios al ciudadano, mediante la asignación del recurso humano (con sus habilidades y competencias) a las prioridades emergentes en respuesta a necesidades repentinas y periodos de crisis, asimismo fuera de dichas situaciones, señala que la movilidad puede ser un medio que aporte a la planificación estratégica<sup>16</sup> de la mano de obra.

En efecto, en el presente Reglamento se ha previsto la regulación de nuevas acciones de desplazamiento, así como se viabiliza la modificación contractual unilateral y por acuerdo de partes, incluyendo la posibilidad de modificar el lugar de prestación de los servicios.

Al respecto, la OCDE (2023) señala también que la movilidad permite a los servidores públicos desarrollar las habilidades y competencias necesarias para diseñar y prestar servicios centrados en el ciudadano, esto en la medida que los desplazamientos pueden contribuir a difundir los conocimientos por toda la administración pública y a mejorar la productividad. Respecto a este punto, la difusión del conocimiento generado, a su vez podría generar un efecto “spillover”<sup>17</sup>(positivo en este caso) sobre la productividad de los factores de producción de otros sectores. De acuerdo al BID<sup>18</sup>, los spillovers (y sus efectos) son doblemente importantes, en términos de diseño y evaluación de políticas públicas, en particular de desarrollo productivo, en tanto no solo sustenta las intervenciones públicas, sino que también su generación es objetivo explícito de las mismas<sup>19</sup>.

En línea con lo señalado en el párrafo anterior, respecto a la difusión de conocimientos y desarrollo de habilidades, en los diferentes tipos de movilidad, la OCDE señala que si se utiliza estratégicamente puede ser un medio para atraer y retener el talento haciendo hincapié en las nuevas experiencias y formas de aprendizaje en el trabajo y con ello impactar positivamente en la productividad de la función pública, considerando que permite a su vez retener personal con alto rendimiento y potencial, que puede ser provisto entre las entidades. En este último aspecto tal como indica Chiavenato (2011)<sup>20</sup>, la organización que retiene el talento humano, generando medios para su movilidad, mejorando las relaciones interpersonales y condiciones laborales, incide en una reducción de los costos relacionados a la rotación de personal<sup>21</sup>, lo cual impacta positivamente en su eficiencia y productividad.

#### **De la planificación de recursos humanos**

En cuanto a la planificación de recursos humanos, el BID en su informe sobre Diagnóstico institucional del servicio civil en América Latina del año 2022<sup>22</sup>, señala que ésta prevé las necesidades cuantitativas y cualitativas actuales y futuras de personal de las entidades públicas, y que constituye la puerta de entrada a todo sistema integrado de Gestión de Recursos Humanos (GRH). Dado que el presente Reglamento pretende reglamentar respecto a la incorporación de personal CAS (estableciendo los requisitos y condiciones), se infiere que este aspecto apoyará a la definición de políticas, directivas, y lineamientos propios de las entidades públicas para apuntar hacia mejoras en la gestión estratégica de sus recursos humanos y a lograr un mayor ajuste entre las políticas de recursos humanos y los objetivos organizacionales.

<sup>15</sup> OCDE (2023), Capítulo *“Movilidad estratégica en el servicio público”*, en *“Empleo y gestión pública 2023: Hacia un servicio público más flexible”*, París, <https://doi.org/10.1787/405dd9fb>

<sup>16</sup> La gestión estratégica aplicada al empleo público supone estimar las capacidades necesarias que harán posible los servicios y políticas públicas a prestar. Javier Cuenca. Instrumentos de planificación de recursos humanos y selección: ¿cambio de paradigma?. 2018

<sup>17</sup> Impacto que tienen los eventos o políticas de un sector en otros grupos que no fueron los que indujeron o participaron en dichos eventos

<sup>18</sup> BID (2016), *¿Y dónde están los spillovers (y sus efectos)?*.

<sup>19</sup> Sin embargo, a pesar del consenso alcanzado sobre su relevancia, la correcta identificación de los spillovers y la medición de sus efectos constituye un desafío.

<sup>20</sup> Chiavenato Idalberto, Bárcenas Margarita, Saleme Maria. Administración de Recursos Humanos (2009). El capital humano de las organizaciones. Novena edición

<sup>21</sup> El autor señala la presencia de costos primarios y secundarios, los primeros se encuentran relacionados directamente con la separación y sustitución de personal, los segundos comprenden la pérdida de la ejecución de actividades y provisión de bienes y servicios debido a la vacante generada por lo menos durante el periodo de adaptación, del nuevo personal.

<sup>22</sup> BID (2022), *“Diagnóstico institucional del servicio civil en América Latina del año”*

Por un lado, el requerir en el caso de las contrataciones CAS a plazo indeterminado, tener aprobado el perfil del puesto en el Manual de Perfiles de Puestos (MPP) y que el puesto debe estar incorporado en el CAP Provisional de la entidad implica una mejora institucional, ya que las entidades gestionan sus acciones para realizar la revisión de sus puestos y procesos de trabajo, en función de su misión y estrategia. Asimismo, el establecimiento de reglas claras para generar contrataciones a plazo determinado, por necesidad transitoria bajo distintos supuestos, así como para suplencia, brinda las herramientas para que las entidades públicas cubran sus necesidades de personal en base a una planificación ordenada, considerando que existen ciertos supuestos en los cuales la necesidad de servidores es temporal por eventos específicos, sin que ello signifique un incremento permanente de servidores, bajo los principios de eficacia y eficiencia. Del mismo modo, la disposición de que se requiere tener aprobado el perfil del puesto de los contratos por necesidad transitoria de acuerdo al Manual de Puestos Tipo (MPT), permite un mejor ordenamiento de los puestos, contribuyendo así a una labor más eficiente de la entidad y evita la generación de inequidades entre los requisitos y funciones de cada servidor público.

En el informe del BID mencionado líneas arriba ya se señala que la planificación de la gestión de recursos humanos en el Perú, si bien ha experimentado algunos avances en los últimos años, todavía no se advierte una práctica instalada para efectuar una planificación integral de la gestión de recursos humanos, dada la diversidad de regímenes laborales aún existentes, lo que se observa, según señala, es que las entidades planifican algunos subsistemas y procesos, por lo general siguiendo los lineamientos de SERVIR, pero sin asegurar la conexión entre ellos. En dicha línea las medidas que apunten a dar soporte a una mejor gestión de los recursos humanos permitirán mejoras en las previsiones de la planificación de personal, basada en las prioridades y de orientaciones estratégicas de la organización.

En efecto, el presente Reglamento genera beneficios tanto para las entidades públicas como para los servidores civiles. En primer lugar, desde una perspectiva cualitativa, el Reglamento proporciona una regulación moderna y flexible que responde a las necesidades reales de las entidades públicas. Esto se traduce en la capacidad de gestionar el recurso humano de manera más eficiente, permitiendo que las entidades puedan adaptarse rápidamente a cambios operativos o coyunturales, lo que a su vez incrementa la productividad y la eficiencia en el uso de recursos. Además, la claridad normativa reduce los riesgos de interpretación ambigua, promoviendo una mayor transparencia en los procesos de gestión.

#### ***Otros beneficios para la gestión de los recursos humanos***

Por el lado de los servidores civiles, el Reglamento consolida y desarrolla las medidas aplicables a su régimen laboral, otorgando una mayor seguridad y predictibilidad en su relación laboral. El marco normativo unificado proporciona a los trabajadores del Régimen CAS certeza respecto a sus derechos y obligaciones, lo que mejora su confianza en el sistema y contribuye a un ambiente de trabajo más estable. Esto, a su vez, puede tener un impacto positivo en el clima laboral y en la motivación de los servidores, lo que podrá reflejarse en un mejor desempeño y servicio al ciudadano.

Desde un punto de vista cuantitativo, el impacto del Reglamento se puede medir en términos de reducción de conflictos laborales, menores costos administrativos asociados a interpretaciones contradictorias, y un incremento en la eficiencia operativa de las entidades. Al optimizar los procedimientos de contratación y desplazamiento del personal, las entidades públicas podrán reducir costos indirectos relacionados con la falta de claridad en la normativa, lo que genera un ahorro en el largo plazo.

En resumen, el impacto cualitativo del Reglamento se refleja en una mejor gestión del talento humano y en un marco legal consolidado que ofrece seguridad tanto a las entidades como a los servidores, mientras que el impacto cuantitativo se traduce en mayor eficiencia y reducción de costos operativos y administrativos.

### **VIII. Análisis de Impacto de la vigencia de la norma en la legislación nacional**

De conformidad con el artículo 109 de la Constitución Política del Perú, la ley es obligatoria desde el día siguiente de su publicación en el Diario Oficial, salvo disposición contraria de la misma ley que posterga su vigencia en todo o en parte.

Como resultado de la indeterminación de los contratos CAS en el marco de la Ley N° 31131 y el pronunciamiento del Tribunal Constitucional sobre la constitucionalidad de dicha norma, resulta importante incorporar la regulación pertinente que permita a las entidades públicas gestionar mejor su recurso humano de modo transparente y basado en norma expresa que haga predecible su actuación, al tiempo de brindar al personal del referido régimen especial la predictibilidad respecto de lo que es o no posible normativamente

La nueva norma tiene como objetivo cumplir con los requerimientos de los operadores del Sistema de Gestión de Recursos Humanos al establecer un nuevo Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057.

Con la propuesta normativa se contempla la derogación del Reglamento de Contratación Administrativa de Servicios aprobado por el Decreto Supremo N° 075-2008-PCM; sin embargo, dentro de este proceso, es fundamental analizar las excepciones contempladas en dicho reglamento, las cuales han protegido derechos laborales específicos, como lo son los artículos 8.5 y 8.6, y la Primera Disposición Complementaria Final del Reglamento aprobado por el mencionado Decreto Supremo N° 075-2008-PCM.

#### **IX. Sustento de la exclusión de la norma del análisis de impacto regulatorio ex ante**

Conforme se advierte, el Decreto Supremo N° 063-2021-PCM, Reglamento que desarrolla el Marco Institucional que rige el Proceso de Mejora de la Calidad Regulatoria y establece los Lineamientos Generales para la aplicación del Análisis de Impacto Regulatorio Ex Ante, regula en el artículo 28 los supuestos que están fuera del alcance del Análisis de Impacto Regulatorio Ex Ante, estableciendo entre otros, el siguiente supuesto:

##### **Artículo 28.- Supuestos que están fuera del alcance del Análisis de Impacto Regulatorio Ex Ante**

28.1 No se encuentran comprendidos en el AIR Ex Ante, correspondiendo ser declarados improcedentes por la CMCR, de presentarse el caso, los siguientes supuestos: '

(...)

6. Las disposiciones normativas emitidas en el desarrollo, funcionamiento e implementación de los sistemas administrativos del Estado señaladas en el artículo 46 de la Ley N° 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo; así como sus normas complementarias.

(...)

(Subrayado agregado)

Sobre el particular, de acuerdo al Decreto Legislativo N° 1023, Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, Rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos (SAGRH), se dispone que el mencionado sistema administrativo 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.

Asimismo, el SAGRH está compuesto por determinados subsistemas, tales como el Subsistema de Planificación de Políticas de Recursos Humanos; el Subsistema de Organización del Trabajo y su Distribución; y el Subsistema de Gestión del Empleo. En ese marco, cabe advertir que la presente propuesta normativa establece disposiciones para desarrollar las disposiciones que regulan la relación entre los servidores civiles contratados bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 1057 y las entidades de la administración pública; comprendiendo aspectos relacionados con la planificación de las necesidades de personal; las características y condiciones del ejercicio de las funciones, así como los requisitos de idoneidad de las personas llamadas a desempeñarlas; y la gestión de los flujos de los servidores civiles bajo el régimen CAS en el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos desde su incorporación hasta la desvinculación.

En tal sentido, se debe indicar que la presente propuesta normativa forma parte del desarrollo y funcionamiento de los subsistemas de Planificación de Políticas de Recursos Humanos; Organización del Trabajo y su Distribución; y Gestión del Empleo del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos; por lo que se encuentra excluido del AIR Ex Ante, al estar comprendido en el supuesto 6 del numeral 28.1 del artículo 28 del Decreto Supremo N° 063-2021-PCM.

Aunado a lo anterior, debe precisarse que según el acuerdo que consta en el Acta de Sesión Virtual N° 229 de la Comisión Multisectorial de Calidad Regulatoria (CMCR), para los casos de los proyectos normativos que califican

dentro de los supuestos fuera del alcance del AIR Ex Ante contenidos en los subnumerales del 1 al 17 del numeral 28.1 del artículo 28 del Reglamento del AIR Ex Ante, no se requiere que la entidad proponente remita el Anexo 7 y, por ende, no se exige contar con pronunciamiento de la CMCR declarando su improcedencia del AIR Ex Ante para continuar con su trámite de aprobación.