



PERÚ

Presidencia del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional del Servicio Civil

Presidencia Ejecutiva

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

28639

Lima, 11 DIC 2018

OFICIO N° 1047 -2018-SERVIR/PE

Señor
ZACARÍAS R. LAPA INGA
Presidente de la Comisión de Trabajo y Seguridad Social
Congreso de la República
Presente.-



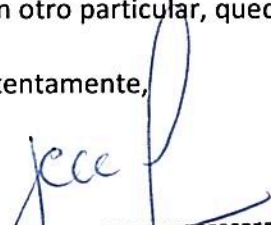
Referencia : Oficio N° 072/2018-2019/CTSS-CR-(po.)

Tengo el agrado de dirigirme a usted en relación con el documento de la Referencia, a través del cual se solicita opinión técnica sobre el Proyecto de Ley N° 3451/2018-CR, Ley que faculta al RENIEC incorporar al régimen laboral del Decreto Legislativo 728 y 276 a los trabajadores que se encuentran bajo el régimen CAS.

Al respecto, le remito el Informe Técnico N° 1277 -2018-SERVIR/GPGSC, emitido por la Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil.

Sin otro particular, quedo de usted.

Atentamente,



JUAN CARLOS CORTÉS CARCELÉN
Presidente Ejecutivo
AUTORIDAD NACIONAL DEL
SERVICIO CIVIL

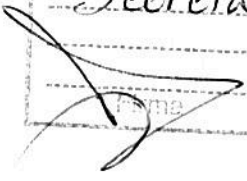


JCC/CSL/ear.
PL 3451-2017-CR
Registro 36502-2018

COMISION DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

Proveído N° 2297

Secretario Técnico



Fecha 18/12/18



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Gerencia de
Políticas de Gestión
del Servicio Civil

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

INFORME TÉCNICO N° 1277 -2018-SERVIR/GPGSC



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

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

Asunto : Proyecto de Ley N° 3451/2018-CR, Ley que faculta a la RENIEC incorporar al régimen laboral del Decreto Legislativo 728 y 276, a los trabajadores que se encuentran bajo el régimen CAS.

Referencia : Oficio N° 072/2018-2019/CTSS-CR-(po.)

Fecha : Lima, **11 DIC. 2018**

Mediante el documento de la referencia, el Presidente de la Comisión de Trabajo y Seguridad Social solicita opinión técnica sobre el Proyecto de Ley N° 3451/2018-CR, Ley que faculta a RENIEC incorporar al régimen laboral del Decreto Legislativo 728 y 276, a los trabajadores que se encuentran bajo el régimen CAS.

En tal sentido, señalamos lo siguiente:

I. Competencia de SERVIR para emitir opinión sobre propuestas normativas

- 1.1 El Decreto Legislativo N° 1023 creó a SERVIR como un organismo técnico especializado adscrito a la Presidencia del Consejo de Ministros, rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, atribuyéndole, entre otras funciones, la de emitir opinión previa a la expedición de normas de alcance nacional relacionadas con el ámbito de dicho Sistema.
- 1.2 De esta manera, la presente opinión se enmarca, de manera estricta, en las competencias legalmente atribuidas a SERVIR y se emite sin perjuicio de la opinión que a otros sectores pudiera corresponder.

II. Contenido de la propuesta normativa

- 2.1 El Proyecto de Ley tiene por objeto la incorporación definitiva en planilla, del personal de todos los grupos ocupacionales y profesionales que laboran en el Registro Nacional de Identificación y Estado Civil – RENIEC, al régimen laboral del Decreto Legislativo N° 728 y 276 según corresponda, de los trabajadores que se encuentran bajo el Régimen de Contrato Administrativo de Servicios – CAS.
- 2.2 Dicho proyecto normativo contiene nueve artículos y una Disposición Complementaria Final. En su articulado se desarrolla lo siguiente: el objeto de la ley, sus alcances; la prohibición de contratar bajo el régimen CAS en el RENIEC, los





requisitos para el traslado definitivo a los regímenes del D.L. N° 276 y 728, la aplicación progresiva el traslado, se reconoce el tiempo de servicio prestado por los servidores bajo el régimen CAS para ser acumulado con el tiempo a desempeñar en el nuevo régimen, se autoriza a RENIEC a efectuar las modificaciones presupuestas para la implementación de lo dispuesto en la ley, se establecen los lineamientos para su ejecución y se establece su plazo de ejecución.

- 2.3 Finalmente, en la Única Disposición Complementaria Final se establece que la implementación de lo dispuesto en la ley se financia con cargo al presupuesto del RENIEC, sin demandar recursos adicionales al tesoro público ni afectar el gasto e inversión en material, infraestructura y demás elementos necesarios para la prestación idónea de los servicios registrales y respetando las disposiciones legales presupuestales.

III. Análisis de la propuesta normativa

Sobre la eliminación progresiva del régimen CAS

- 3.1 La incorporación de los servidores contratados bajo el régimen CAS a los regímenes laborales de los Decretos Legislativos N° 728 y 276 afecta al acceso e incorporación de servidores a la administración pública y se opone a la reforma del servicio civil que, como política de Estado, pretende darle un sentido de orden, racionalidad y resultados a la gestión de los recursos humanos en el Estado¹.
- 3.2 El régimen de Contratación Administrativa de Servicios (CAS), carente de un conjunto de derechos que sí asisten a otros regímenes laborales, fue concebido con carácter transitorio para regularizar la situación del personal contratado bajo la modalidad de locación de servicios, con la finalidad de llevar a cabo la implementación de un nuevo régimen de carrera en el empleo público. En ese orden de ideas, no resulta razonable ni estratégico incorporar servidores del régimen CAS al régimen laboral privado (D.L. 728) o al régimen de la carrera administrativa (D.L. N° 276), no sólo por oponerse a la reforma del servicio civil, sino además porque, en el caso del régimen laboral privado, su naturaleza es la de regular las relaciones entre un empleador privado y un trabajador, en las cuales prevalece el interés privado, por contraposición a lo público, y que así dificulta una planificación ordenada de recursos humanos en el ámbito público.
- 3.3 En ese contexto, la contratación CAS desaparecerá gradualmente para dar paso al nuevo régimen del servicio civil, aprobado por la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil (en adelante, LSC), como régimen exclusivo para el sector público, demandando a las entidades planificar estratégicamente sus recursos humanos y sus procesos, garantizando de esa forma que el acceso, permanencia y progresión, se basen en la demostración de la idoneidad para el puesto.



¹ Distintos estudios realizados por SERVIR, desde el año 2011, mostraron las consecuencias negativas de contar con tres regímenes laborales generales y más de 400 conceptos de pago al personal. Los recursos humanos habían crecido sin planificación y desordenadamente generando consecuencias negativas para los servidores (inequidades en derechos y deberes, falta de incentivos para desarrollar su proyección profesional, capacitación casi inexistente) y para el Estado (uso ineficiente de recursos, planilla en constante crecimiento, enfrentamientos con sindicatos, deficiente atención al ciudadano, entre otros).



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Gerencia de
Políticas de Gestión
del Servicio Civil

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

- 3.4 Por tanto, el régimen CAS fue concebido con miras a la implementación de un nuevo régimen en el servicio civil, el cual actualmente se encuentra recogido en la LSC, y que hará posibles las mejoras estructurales y sostenibles (y no solo superficiales o temporales) que beneficiará tanto a servidores públicos como a instituciones y ciudadanos.

De los concursos públicos de méritos

- 3.5 Siendo el CAS un régimen temporal o transitorio hacia la necesaria e inevitable reforma del servicio civil, no sería congruente con dicha finalidad que todo el personal bajo dicho régimen pase a otros regímenes y menos de forma directa.
- 3.6 La igualdad en el acceso a la función pública como un derecho de todo ciudadano exige que la regla para dicho ingreso a una entidad pública sea el concurso público de méritos, lo cual impone el principio del mérito o meritocracia, tanto para el ingreso como para la progresión y la permanencia en el puesto, supeditados a la idoneidad objetivamente demostrada de la persona o servidor que lo ocupa.
- 3.7 En ese orden de ideas, el artículo 5° de la Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público (en adelante, LMEP), establece que el ingreso al empleo público se realiza mediante concurso público abierto, por grupo ocupacional, en base al mérito y capacidad de la persona, en un régimen de igualdad de oportunidades. En esa misma línea, el artículo IV del Título Preliminar del Decreto Legislativo N° 1023, que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, rectora del sistema administrativo de gestión de recursos humanos, establece que el ingreso al servicio civil permanente o temporal se realiza mediante procesos de selección transparentes sobre la base de criterios objetivos, atendiendo al principio de mérito.
- 3.8 Por su parte, el artículo 8° de la LSC, respecto de la incorporación al servicio civil, señala que el proceso de selección es el mecanismo de incorporación al grupo de directivos públicos, servidores civiles de carrera y servidores de actividades complementarias, siendo su finalidad seleccionar a las personas más idóneas para el puesto sobre la base del mérito, competencia y transparencia, garantizando la igualdad en el acceso a la función pública.
- 3.9 Tanto la Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, la LMEP y la LSC consagran el principio de igualdad de oportunidades como regla que debe regir no solo el acceso al servicio civil, sino otros procesos de la gestión de recursos humanos en el Estado.
- 3.10 Por lo indicado, el acceso al servicio en la administración pública se efectúa necesariamente por concurso de méritos en el marco de un régimen de igualdad de oportunidades y de conformidad con los principios de mérito y capacidad de personas. Disponer lo contrario implica el quebrantamiento del marco legal que regula la gestión de los recursos humanos del sector público, así como del esfuerzo que viene realizando el Poder Ejecutivo para lograr la implementación de un





PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Gerencia de
Políticas de Gestión
del Servicio Civil

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
“Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional”

régimen único que ordene y regule los derechos y deberes de todos los servidores que prestan servicios en las entidades públicas de nuestro país.

- 3.11 Si bien el régimen CAS contempla el ingreso a través de un proceso de selección (concurso público), su diseño no constituye un proceso de incorporación riguroso, considerando el dinamismo y la celeridad en la contratación y desvinculación que lo caracteriza². Si bien ello ha facilitado la gestión de recursos humanos en muchas entidades, no ha aportado al desarrollo ni la consolidación de la meritocracia en el sector público.

De la incorporación al régimen laboral de los Decretos Legislativos 728 y 276

- 3.12 En principio, es de señalar que de conformidad con el artículo 1° de la Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, aprobada por Decreto Legislativo N° 276 (en adelante, D.L. N° 276), la carrera Administrativa es el conjunto de principios, normas y procesos que regulan el ingreso, los derechos y los deberes que corresponden a los servidores públicos que, con carácter estable prestan servicios de naturaleza permanente en la Administración Pública; asimismo, dicho régimen tiene por objeto permitir la incorporación de personal idóneo, garantizar su permanencia, asegurar su desarrollo y promover su realización personal en el desempeño del servicio público.
- 3.13 De la misma manera, es oportuno señalar que de acuerdo al literal a) del artículo 4° del D.L. N° 276 uno de los principios que rige la Carrera Administrativa es el principio de Igualdad de Oportunidades, el mismo que tiene incidencia tanto para el acceso como para la progresión en la referida carrera; dicho principio a su vez guarda concordancia con lo previsto en el literal d) del artículo 12° del mismo cuerpo normativo, el cual establece como un requisito para el acceso a la carrera el presentarse y ser aprobado en el concurso de admisión.
- 3.14 En ese sentido, es evidente que un traslado automático de los servidores CAS de RENIEC al régimen de la Carrera Administrativa lesionaría el principio de igualdad de oportunidades que rige la misma y constituiría una flagrante trasgresión a uno de los requisitos para el ingreso a dicha carrera, como es el haber aprobado el respectivo concurso público; todo lo cual, en definitiva, desnaturalizaría el objeto de existencia de la Carrera administrativa, el cual es justamente la incorporación de personal idóneo en favor de una adecuada prestación de los servicios del Estado.
- 3.15 Por otra parte, el régimen regulado por el Decreto Legislativo N° 728 desde su aplicación al ámbito público ha representado problemas que se propone superar con la implementación del nuevo régimen del servicio civil. La racionalidad de dicho régimen, diseñado para el sector privado, prescinde del interés público, dotando de relevancia al interés privado del empleador, que busca incrementar ganancias, como del trabajador, que busca satisfacer sus necesidades a través del sueldo. En el



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



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Gerencia de
Políticas de Gestión
del Servicio Civil

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

sector público, por el contrario, se busca crear valor público y beneficiar a la ciudadanía.

Si bien el régimen laboral privado permite, a algunas entidades, gestionar sus recursos humanos con singular discrecionalidad, sus mecanismos no responden a lo que busca el Estado de sus recursos humanos, generando inequidades en dicho sistema administrativo.

- 3.16 De otro lado, en la propuesta normativa no se precisa la modalidad mediante la cual se incorporarán los servidores bajo el régimen CAS al régimen laboral de los Decretos Legislativos N° 728 y 276, aspecto de gran importancia dado que estos dos regímenes admiten dos formas de contratación.
- 3.17 En el caso del D.L. N° 276, se tiene el nombramiento (que genera estabilidad laboral en virtud de la cual ningún servidor puede ser cesado ni destituido sino por causa prevista en la Ley y de acuerdo al procedimiento establecido) y la contratación temporal o accidental (la misma que está sujeta a un plazo específico). De la misma manera, en el D.L. N° 728 se tiene la contratación a plazo indeterminado (que genera estabilidad laboral, lo cual supone no ser cesado sin justa causa), y la otra es el contrato sujeto a modalidad que es a plazo fijo y únicamente es posible suscribir en alguno de los nueve supuestos que ha previsto la norma³.
- 3.18 Así, en los casos del nombramiento (D.L. N° 276) y contratación a plazo indeterminado (D.L. N° 728), al no ser posible el cese o despido -respectivamente- salvo por causa justa establecida en sus respectivas regulaciones, un servidor CAS no podría migrar de forma provisional a esta forma de contratación. De la misma manera, en el caso de las modalidades de contratación temporal de ambos regímenes, su naturaleza no obedece a la situación que propone la iniciativa (que es la realización de labores de carácter permanente sin encontrarse sujetos a un plazo).
- 3.19 Debe enfatizarse que siendo el CAS un régimen temporal o transitorio hacia la necesaria e inevitable reforma del servicio civil, no sería congruente que el personal bajo dicho régimen pase a otros regímenes y menos de forma directa.

³ Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR:

"Artículo 53.- Los contratos de trabajo sujetos a modalidad pueden celebrarse cuando así lo requieran las necesidades del mercado o mayor producción de la empresa, así como cuando lo exija la naturaleza temporal o accidental del servicio que se va a prestar o de la obra que se ha de ejecutar, excepto los contratos de trabajo intermitentes o de temporada que por su naturaleza puedan ser permanentes.

Artículo 54.- Son contratos de naturaleza temporal:

- a) El contrato por inicio o lanzamiento de una nueva actividad;*
- b) El contrato por necesidades del mercado;*
- c) El contrato por reconversión empresarial.*

Artículo 55.- Son contratos de naturaleza accidental:

- a) El contrato ocasional;*
- b) El contrato de suplencia;*
- c) El contrato de emergencia.*

Artículo 56.- Son contratos de obra o servicio:

- a) El contrato específico;*
- b) El contrato intermitente;*
- c) El contrato de temporada."*





PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Gerencia de
Políticas de Gestión
del Servicio Civil

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

- 3.20 También omite considerar que el tiempo de servicios de los servidores del régimen laboral especial público CAS no son acumulables con los del régimen laboral privado del Decreto Legislativo N° 728, ni con los del régimen de la Carrera Administrativa del D.L. N° 276, dado que la Constitución Política del Perú, en su Tercera Disposición Final y Transitoria, señala que en tanto subsistan regímenes diferenciados de trabajo entre la actividad privada y la pública, en ningún caso y por ningún concepto pueden acumularse servicios prestados bajo ambos regímenes, sancionando con nulidad todo acto o resolución en contrario.

En este punto la propuesta no se pronuncia sobre cuál sería la regulación aplicable para el tiempo de servicios de los servidores CAS que provisionalmente pasarían al régimen privado, de aprobarse la propuesta.

- 3.21 En ese sentido, podemos afirmar que la propuesta carece del sustento técnico debido y que, de aprobarse, generará ineludiblemente distorsiones en el sistema, así como apartarse del esfuerzo que viene realizando el Poder Ejecutivo para lograr la implementación de un régimen único que ordene y regule los derechos y deberes de todos los servidores que prestan servicios en las entidades públicas de nuestro país.

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

- 3.22 Actualmente confluyen diferentes regímenes laborales y contractuales de servidores públicos (régimen laboral público, régimen laboral privado, régimen laboral especial CAS, regímenes especiales), con distintas reglas de juego, crecimiento inercial del número de servidores públicos y un sistema de compensaciones inequitativo a nivel interno y externo (al interior de una misma entidad pública y entre entidades públicas y niveles de gobierno).
- 3.23 En ese contexto, la LSC tiene por objeto establecer un régimen único y exclusivo para las personas que prestan servicios en las entidades públicas del Estado, así como para aquellas personas que están encargadas de su gestión, del ejercicio de sus potestades y de la prestación de servicios a cargo de éstas. En ello consiste la reforma del servicio civil y está orientada a que las entidades públicas del Estado alcancen mayores niveles de eficacia y eficiencia, y presten efectivamente servicios de calidad a través de un mejor servicio civil, así como promover el desarrollo de las personas que lo integran.

- 3.24 El nuevo servicio civil procura la mejora en las compensaciones económicas⁴, basándose en el desempeño, la capacidad y la evaluación permanente de los

⁴ La compensación es el conjunto de ingresos (compensación económica) y beneficios (compensación no económica) que la entidad destina al servidor civil para retribuir la prestación de sus servicios de acuerdo al puesto que ocupa. La gestión de la compensación se basa en los siguientes principios:

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





PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Gerencia de
Políticas de Gestión
del Servicio Civil

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

servidores civiles; sujetándose al principio de provisión presupuestal estipulado en el artículo III del Título Preliminar de la LSC, en mérito al cual todo acto relativo al sistema del Servicio Civil está supeditado a la disponibilidad presupuestal, al cumplimiento de las reglas fiscales, a la sostenibilidad de las finanzas del Estado y estar previamente autorizado y presupuestado.

Su objetivo es, pues, captar, mantener y desarrollar un cuerpo de servidores efectivo que contribuya con el cumplimiento de los objetivos institucionales.

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

De la implementación del régimen de la Ley del Servicio Civil

- 3.29 La implementación de la LSC, se encuentra en ciernes y viene dándose de manera progresiva conforme a reglas de gradualidad y en el marco de la programación de las leyes anuales de presupuesto⁵, situación que debe tomar en cuenta la propuesta bajo análisis.
- 3.30 En ese contexto, desde la vigencia de la Ley del Servicio Civil y su Reglamento General se han venido emitiendo diversas directivas y lineamientos para su implementación, lo que ha hecho posible que, al mes de diciembre del presente

d) Consistencia intergubernamental: Las compensaciones de puestos similares, entre entidades, son comparables entre sí.

⁵ Según la Cuarta Disposición Complementaria Final del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, las entidades que al 31 de diciembre del 2017 no hayan iniciado el proceso de adecuación, serán comprendidas en el mismo automáticamente a partir del 1 de enero del 2018.





PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Gerencia de
Políticas de Gestión
del Servicio Civil

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

año, 428 entidades públicas de los 3 niveles de gobierno (nacional, regional y local) ya hayan preparado su tránsito al nuevo régimen⁶, de las cuales 68 cuentan con resolución de inicio del proceso de implementación⁷. Así, debe advertirse que el RENIEC actualmente también se encuentra en proceso de tránsito, encontrándose en la primera actividad de la II Etapa dicho proceso (mapeo de puestos), contexto en el cual no resulta viable la migración de servidores del régimen CAS del RENIEC al régimen del Decreto Legislativo N° 728.

Costo de implementación de la propuesta normativa

- 3.31 La exposición de motivos de la propuesta normativa señala que su implementación no genera costo adicional alguno para el Estado, y se realiza con cargo al presupuesto de cada entidad.
- 3.32 Así, se señala que el cálculo de gastos proyectado durante los cinco (5) años de implementación progresiva del traslado de los servidores CAS al régimen del D.L. N° 728 se solventaría a través de los excedentes anuales del Presupuesto del RENIEC (que se convertiría en recursos directamente recaudados), los mismos que de acuerdo a su proyección serían de un aproximado de S/. 10, 000 000.00 (Diez millones y 00/100 Soles), asignando así estos diez millones anuales por año hasta completar el traslado.
- 3.33 Sin embargo, se advierte que dicha proyección no ha considerado la continuidad del gasto generada como consecuencia de la incorporación de los servidores al régimen del D.L. N° 728, así por ejemplo, si se ha establecido que el primer año de implementación del traslado los gastos de la incorporación del 732 servidores generaría un costo de S/. 10 000 000.00, el segundo año, con la incorporación de otros 732 servidores el costo se incrementaría a S/. 20 000 00 (pues el costo de la incorporación de los primeros 732 servidores aún se mantiene), incrementándose así en la misma proporción el gasto cada año de implementación del traslado, lo cual, evidentemente no podría ser cubierto por los S/ 10 000 000.00 anuales de excedentes proyectados.
- 3.34 En este punto cabe señalar que según lo dispuesto en el artículo 79° de la Constitución Política del Estado, los representantes ante el Congreso de la República no tienen iniciativa para crear ni aumentar gastos públicos, salvo en lo que se refiere a su presupuesto.

IV. Conclusiones

- 4.1 El régimen de Contratación Administrativa de Servicios (CAS), carente de un conjunto de derechos que sí asisten a otros regímenes laborales, fue concebido con carácter transitorio para regularizar la situación del personal contratado bajo la modalidad de locación de servicios, con la finalidad de llevar a cabo la implementación de un nuevo régimen de carrera en el empleo público.

⁶ http://storage.servir.gob.pe/servicio-civil/Lista_entidades_en_transito.pdf

⁷ <http://www.servir.gob.pe/lista-de-entidades-con-resolucion-de-inicio-a-la-ley-del-servicio-civil/>





PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Gerencia de
Políticas de Gestión
del Servicio Civil

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

- 4.2 Existe en marcha una reforma del servicio civil que busca, a través de la implementación de un régimen laboral único y exclusivo para el Estado (Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil) que los servidores públicos mejoren sus capacidades e ingresos, proyecten su línea profesional de trabajo y brinden mejores servicios a la ciudadanía, encontrándose a la fecha 428 entidades públicas de los 3 niveles de gobierno en pleno proceso de implementación de dicho régimen, debiendo ser los servidores CAS los primeros en incorporarse a este. El RENIEC actualmente también se encuentra en proceso de tránsito, encontrándose en la primera actividad de la II Etapa dicho proceso (mapeo de puestos).
- 4.3 No resulta razonable ni estratégico incorporar servidores del régimen CAS al régimen laboral privado (D.L. N° 728), ni al régimen de la Carrera Administrativa (D.L. N° 276), por las distorsiones que ello generaría desde el punto de vista técnico y por oponerse a la reforma del servicio civil que, como política de Estado, pretende darle un sentido de orden, racionalidad y resultados a la gestión de los recursos humanos en el Estado.
- 4.4 Un traslado automático de los servidores CAS de RENIEC al régimen de la Carrera Administrativa lesionaría el principio de igualdad de oportunidades que rige la misma y constituiría una flagrante trasgresión a uno de los requisitos para el ingreso a dicha carrera, como es el haber aprobado el respectivo concurso público; todo lo cual, en definitiva, desnaturalizaría el objeto de existencia de la Carrera administrativa, el cual es justamente la incorporación de personal idóneo en favor de una adecuada prestación de los servicios del Estado.
- 4.5 El régimen laboral regulado por el Decreto Legislativo N° 728 regula las relaciones de la actividad privada, cuya lógica es distinta a la del sector público, por lo que no resulta conveniente seguir promoviendo su aplicación en el sector público.
- 4.6 Según la Tercera Disposición Final y Transitoria de la Constitución Política del Perú, en ningún caso y por ningún concepto pueden acumularse servicios prestados bajo los regímenes de la actividad pública y privada, lo que no ha sido contemplado en la fórmula legal del proyecto, que reconoce el tiempo de servicios de los trabajadores CAS para ser computado adicionalmente al tiempo que acumulasen bajo el régimen del D.L. N° 728 o 276.
- 4.7 Actualmente confluyen diferentes regímenes laborales y contractuales de servidores públicos (régimen laboral público, régimen laboral privado, régimen laboral especial CAS, regímenes especiales), con distintas reglas de juego, crecimiento inercial del número de servidores públicos y un sistema de compensaciones inequitativo a nivel interno y externo (al interior de una misma entidad pública y entre entidades públicas y niveles de gobierno).
- 4.8 La LSC tiene por objeto establecer un régimen único y exclusivo para las personas que prestan servicios en las entidades públicas del Estado, así como para aquellas personas que están encargadas de su gestión, del ejercicio de sus potestades y de la prestación de servicios a cargo de éstas, lo que supone la reforma del servicio civil.





PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Gerencia de
Políticas de Gestión
del Servicio Civil

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

- 4.9 La propuesta normativa no contiene un análisis adecuado del costo de su implementación, considerando que la incorporación de los servidores CAS del RENIEC al régimen del Decreto Legislativo N° 728 ocasionará ineludiblemente un costo al presupuesto público.

Lo expuesto es cuanto informo a su Despacho para los fines pertinentes, a cuyo efecto adjunto el proyecto de oficio de respuesta respectivo.

Atentamente,


CYNTHIA SÚ LAY
Gerente (e) de Políticas de Gestión del Servicio Civil
AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL