Directiva Administrativa de lineamientos generales para la adecuación progresiva del personal del régimen del Decreto Legislativo N.º 1057 al régimen laboral de la actividad privada
Versión 1.0

Código:
SNAAF-DA-06

Intendencia Nacional de Recursos Humanos
Superintendencia Nacional Adjunta de Administración y Finanzas

Octubre 2026

ÍNDICE

SIGLAS 3
I. OBJETIVO 4
II. ALCANCE 4
III. BASE NORMATIVA 4
IV. GLOSARIO DE TÉRMINOS 4
V. DISPOSICIONES GENERALES 5
VI. DISPOSICIONES ESPECÍFICAS 6
VII. DISPOSICIONES FINALES 7

SIGLAS

- CAP Provisional: Cuadro para Asignación de Personal Provisional.
- GDP: Gerencia de Desarrollo de Personas.
- GGE: Gerencia de Gestión del Empleo.
- GOA: Grupo Ocupacional de Apoyo.
- GOE: Grupo Ocupacional Especialista.
- INRH: Intendencia Nacional de Recursos Humanos.
- MCC: Manual del Clasificador de Cargos.
- OPCRH: Oficina de Planificación y Coordinación de Recursos Humanos.
- PEI: Plan Estratégico Institucional.
- SNAAF: Superintendencia Nacional Adjunta de Administración y Finanzas.
- SUNAT: Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria.

I. OBJETIVO

Establecer lineamientos generales que permitan la adecuación progresiva de los trabajadores contratados bajo el régimen del Decreto Legislativo N.º 1057, Decreto Legislativo que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios, al régimen laboral de la actividad privada, en aplicación de la Ley N.º 32730 (en adelante, trabajador CAS), Ley que fortalece la capacidad operativa y administrativa de la SUNAT, a través de la optimización de su gestión de recursos humanos (en adelante, la Ley).

II. ALCANCE

Las disposiciones contenidas en el presente documento son de cumplimiento obligatorio para todos los concursos internos de méritos que se efectúen en observancia de lo señalado en la Ley, comprendiendo a todos los trabajadores CAS que, a la fecha de su vigencia, cumplan con los requisitos establecidos en su artículo 3.

III. BASE NORMATIVA

3.1. Ley N.° 32730, Ley que fortalece la capacidad operativa y administrativa de la SUNAT, a través de la optimización de su gestión de recursos humanos.
3.2. Ley N.° 29816, Ley de Fortalecimiento de la SUNAT, y modificatorias.
3.3. Ley N.° 28175, Ley Marco del Empleo Público.
3.4. Decreto Legislativo N.° 1057, que regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios, y modificatorias.
3.5. Decreto Legislativo N.° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, cuyo Texto Único Ordenado fue aprobado por Decreto Supremo N.º 003-97-TR, y modificatorias.
3.6. Decreto Supremo N.° 040-2023-EF, que aprueba la sección primera del Reglamento de Organización y Funciones de la SUNAT, y modificatoria.
3.7. Resolución de Superintendencia N.° 000395-2025/SUNAT, que aprueba el Plan Estratégico Institucional para el Período 2026-2030 de la SUNAT.
3.8. Resolución de Superintendencia N.° 081-2023/SUNAT, que aprueba la sección segunda del Reglamento de Organización y Funciones de la SUNAT, y modificatorias.

IV. GLOSARIO DE TÉRMINOS

4.1. Adecuación.- Proceso efectuado de manera progresiva mediante el cual el trabajador CAS que cumpla los requisitos establecidos en la Ley, es incorporado a una plaza vacante del régimen laboral de la actividad privada a través de concursos internos de méritos, teniendo en cuenta los principios contenidos en el numeral 3.2 del artículo 3 de la misma y la necesidad institucional alineada a los objetivos estratégicos institucionales.

4.2. Cargo.- Conjunto de funciones, así como los requisitos para su adecuado ejercicio, dirigidas al logro de un objetivo.

4.3. Concurso interno de méritos para la adecuación progresiva del personal CAS (Concurso CAS).- Es el proceso de selección mediante el cual los trabajadores CAS de la SUNAT que participan voluntariamente, en igualdad de condiciones, para adecuarse del régimen laboral del Decreto Legislativo N.° 1057

al régimen laboral de la actividad privada, en base a los criterios establecidos en la presente Directiva Administrativa.

4.4. Eficiencia Operativa.- Principio orientado a alcanzar los objetivos institucionales utilizando, de manera óptima, los recursos humanos, financieros, tecnológicos y materiales, maximizando resultados y minimizando costos y tiempos[1].

4.5. Instrumentos de Gestión Institucional.- Son documentos técnico normativos que regulan el funcionamiento de la entidad de manera integral, incluyendo entre ellos el CAP Provisional y el MCC.

4.6. Mérito.- Principio que implica el reconocimiento y valoración objetiva de las capacidades, competencias y rendimiento de los trabajadores. En ese sentido, el ingreso, permanencia, progresión y desarrollo en la institución se sustentan, exclusivamente, en la aptitud, idoneidad y desempeño demostrado, asegurando la calidad del talento humano para el logro de las metas institucionales; asimismo, promueve el profesionalismo, el desarrollo continuo de capacidades y la excelencia en el ejercicio de las funciones a través de los concursos correspondientes[2].

4.7. Plaza.- Dotación presupuestal que se considera para las remuneraciones del personal. La plaza debidamente prevista en el presupuesto institucional permite habilitar los cargos contemplados en el CAP Provisional.

4.8. Progresividad.- Principio que implica el avance gradual en el proceso de adecuación de los trabajadores CAS al régimen laboral de la actividad privada[3].

V. DISPOSICIONES GENERALES

5.1. La presente Directiva Administrativa regula la adecuación progresiva de los trabajadores CAS al régimen laboral de la actividad privada, sin que constituya su progresión o promoción, la que se regula por la normativa sobre la materia.

5.2. La GGE identifica a los trabajadores CAS que cumplen los requisitos establecidos en el numeral 3.1 del artículo 3 de la Ley, y que formarán parte del presente proceso de adecuación progresiva; asimismo, publica la respectiva lista dentro del plazo de quince (15) días hábiles de aprobada la presente Directiva Administrativa.

5.3. La participación del trabajador CAS en el proceso de adecuación progresiva es voluntaria y no requiere la renuncia previa al régimen del Decreto Legislativo N.º 1057.

La SUNAT, en uso de su facultad directriz y conforme a los Objetivos Estratégicos Institucionales previstos en su PEI y las necesidades institucionales, definirá, hasta el 31 de marzo de cada año, el número de plazas vacantes que cuenten con cargo previsto y disponibilidad presupuestal a ser concursadas en los procesos de incorporación y promoción bajo el régimen laboral de la actividad privada, así como en el Concurso CAS. Excepcionalmente y por necesidad institucional, si con posterioridad se dispone de un mayor número de plazas, también podrán ser concursadas.

[1] Numeral 3.2 del artículo 3 de la Ley.
[2] Ídem Nota 1.
[3] Ídem Nota 1.

La distribución de las plazas vacantes será en base al número de trabajadores de la SUNAT comprendidos en el régimen laboral de la actividad privada y el número de trabajadores del régimen laboral del Decreto Legislativo N.° 1057 que cumplen con el numeral 3.1 del artículo 3 de la Ley.

5.4. El proceso de adecuación progresiva se efectuará a través de Concurso CAS, observando los principios de mérito, progresividad y eficiencia operativa, de conformidad con los instrumentos de gestión institucional y en el marco de la Política de Gestión de Recursos Humanos.

5.5. El Concurso CAS contemplará las siguientes etapas: 1) Convocatoria; 2) Evaluación de criterios de compatibilidad y notificación al trabajador; 3) Examen de conocimientos, psicotécnicos u otros; y 4) Entrevista.

VI. DISPOSICIONES ESPECÍFICAS

6.1. Solo se convocarán plazas vacantes del GOE y del GOA de acuerdo con los instrumentos de gestión de recursos humanos.

6.2. La OPCRH, mediante informe técnico, propone el número de plazas vacantes para cada Concurso CAS.

6.3. La INRH propone al SNAAF la aprobación de la realización del Concurso CAS, así como el número de plazas a ocupar.

6.4. Se considerará como criterio de compatibilidad para los GOA y GOE el perfil de la convocatoria CAS a la que postuló el trabajador CAS en su último ingreso a la institución.

6.5. Para cada Concurso CAS, la GDP aprobará sus lineamientos. Asimismo, evaluará el cumplimiento del criterio de compatibilidad a que se refiere el numeral 6.4. de los trabajadores CAS que cumplen los requisitos contenidos en la Ley, a fin de establecer el cargo equivalente del MCC para cada trabajador CAS que corresponda sea convocado.

6.6. La GDP comunicará a través del correo institucional cada Concurso CAS; asimismo, notificará en un plazo de cinco (5) días hábiles, por correo electrónico institucional, la invitación a los trabajadores CAS que cumplan los requisitos a que se refiere el numeral 6.5.

6.7. El resultado a que se refiere el numeral 6.5. podrá ser impugnado por el trabajador CAS invitado hasta (3) días hábiles, computado desde el día hábil siguiente de recibida la comunicación.

El trabajador CAS que considere que tiene derecho a postular al Concurso CAS y no ha sido notificado para su participación, podrá solicitar su inclusión dentro de los tres (3) días hábiles, computados desde el vencimiento del plazo para notificar la invitación a participar en el Concurso CAS.

La INRH resolverá lo señalado en el presente numeral en un plazo máximo de diez (10) días hábiles.

6.8. El solo cumplimiento del criterio a que se refiere el numeral 6.4. por parte de los trabajadores CAS no genera su incorporación automática al régimen laboral de la actividad privada.

6.9. Sobre la base de la notificación efectuada a que se refiere el numeral 6.6., únicamente se permitirá la postulación de un trabajador CAS a las plazas vacantes que resulten compatibles con su perfil.

En consecuencia, no se admitirán postulaciones a las plazas vacantes que sean incompatibles con el perfil del trabajador CAS, dado que cada Concurso CAS tiene por finalidad la adecuación al régimen laboral de la actividad privada y, conforme lo precisado en el numeral 5.1, no constituye un mecanismo de progresión o promoción.

6.10. Solo se admitirá la postulación de los trabajadores CAS que no tengan sanción de suspensión vigente a la fecha de comunicación del Concurso CAS.

6.11. El trabajador CAS, una vez adecuado al régimen laboral de la actividad privada, estará sujeto a todas las obligaciones y derechos aplicables a dicho régimen, entre ellos, las normas de desplazamiento, jornada laboral y beneficios sociales. Esta adecuación no requiere periodo de prueba.

La adecuación del trabajador CAS al régimen laboral de la actividad privada implica la aceptación de la remuneración y demás beneficios que corresponden a la plaza concursada.

6.12. La adecuación del trabajador CAS al régimen laboral de la actividad privada implica su desvinculación del régimen del Decreto Legislativo N.º 1057.

VII. DISPOSICIONES FINALES

7.1. Los Concursos CAS se ejecutarán de manera progresiva conforme las disposiciones contenidas en la presente Directiva Administrativa.

7.2. La INRH emitirá las disposiciones complementarias que sean necesarias a fin de garantizar el cumplimiento de lo establecido en la Ley y la presente Directiva Administrativa.

7.3. Las situaciones no previstas en la presente Directiva Administrativa serán resueltas por la INRH.