



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 Bicentenario de la consolidación de nuestra independencia y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

Lima,

## INFORME TECNICO N° -2024-SERVIR-GPGSC

A : **BETTSY DIANA ROSAS ROSALES**  
Gerenta de Políticas de Gestión del Servicio Civil

De : **ANGEL AUGUSTO BASTIDAS SOLIS**  
Ejecutivo de Soporte y Orientación Legal

Asunto : Sobre las contrataciones administrativas de servicios a partir de la Sentencia del Tribunal Constitucional recaída en el Expediente N° 00013-2021-PI/TC

Referencia : Oficio N° 000447-2022-PER-UAF-GAD-CSJAR-PJ

### I. Objeto de la consulta

Mediante el documento de la referencia, el Coordinador de Personal de la Corte Superior de Justicia de Arequipa realiza a la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR la siguiente consulta:

- ¿Es posible contratar un reemplazo CAS del personal, bajo el mismo régimen, que terminó su contrato por despido, por fallecimiento o por licencia sin goce de haber (suplencia)?

### II. Análisis

#### Competencias de SERVIR

- 2.1 La Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR es un organismo rector que define, implementa y supervisa las políticas de personal de todo el Estado. No es parte de sus competencias el constituirse en una instancia administrativa o consultiva previa a la adopción de decisiones individuales que adopte cada entidad, máxime cuando las oficinas de recursos humanos de las entidades o empresas del Estado, o las que hagan sus veces, son parte del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos y constituyen el nivel descentralizado responsable de implementar las normas, principios, métodos, procedimientos y técnicas del Sistema<sup>1</sup>.
- 2.2 Debe precisarse que las consultas que absuelve SERVIR son aquellas referidas al sentido y alcance de la normativa aplicable al Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos (en adelante, SAGRH), planteadas sobre temas genéricos y vinculados entre sí, sin hacer

<sup>1</sup> Artículo 3 del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM.

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <http://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR> e ingresando la siguiente clave: PG9AIKB



alusión a asuntos concretos o específicos. Por lo tanto, las conclusiones del presente informe no se encuentran vinculadas necesariamente a situación particular alguna.

- 2.3 Considerando lo señalado, resulta evidente que no corresponde a SERVIR –a través de una opinión técnica– emitir pronunciamiento sobre alguna situación concreta. Por ello, el presente informe examina las nociones generales a considerar sobre las materias de la presente consulta.

### **Sobre las contrataciones administrativas de servicios a partir de la Sentencia del Tribunal Constitucional recaída en el Expediente N° 00013-2021-PI/TC**

- 2.4 Sobre este tema, SERVIR ha tenido la oportunidad de emitir pronunciamiento con carácter vinculante en el Informe Técnico N° 001479-2022-SERVIR-GPGSC <sup>2</sup> (disponible en [www.gob.pe/servir](http://www.gob.pe/servir)), el cual recomendamos revisar y en el que se indicó lo siguiente:

“(…)

2.25 *Habiéndose dejado sin efecto el segundo párrafo del artículo 4 de la Ley N° 31131 del ordenamiento jurídico y en virtud de lo señalado expresamente por el artículo 5 del D. Leg. N° 1057, modificado por la Única Disposición Complementaria Modificatoria de la Ley N° 31131, se concluye que, a partir del día siguiente de la publicación de la Sentencia del TC, es decir, a partir del 20 de diciembre de 2021 resulta posible la contratación de personal bajo el régimen laboral del D. Leg. N° 1057.*

2.26 *En ese sentido, desde el día siguiente de la publicación de la Sentencia del TC resulta posible la contratación de personal bajo el régimen laboral del D. Leg. N° 1057 en la modalidad de plazo indeterminado o determinado, siendo que, en esta última corresponderá a las entidades determinar las labores de necesidad transitoria de conformidad con lo señalado en los numerales el 2.18 y 2.19 del presente informe, así como, las labores de suplencia o para el desempeño de cargos de confianza.*

*Cabe señalar que el carácter temporal de las contrataciones bajo el régimen del D. Leg. N° 1057 a plazo determinado para labores de necesidad transitoria, se debe a que responden a una causa objetiva de duración determinada en mérito a la necesidad de la entidad, a exigencias operativas transitorias o accidentales, incluso autorizadas en el marco de una norma con rango de ley; que se agotan y/o culminan en un determinado momento.*

2.27 *Finalmente, señalar que en el caso de las contrataciones a plazo determinado bajo el régimen del D. Leg. N° 1057, las entidades públicas previamente deberán*

<sup>2</sup> Véase en: [https://storage.servir.gob.pe/normatividad/Informes\\_Legales/2022/IT\\_1479-2022-SERVIR-GPGSC.pdf](https://storage.servir.gob.pe/normatividad/Informes_Legales/2022/IT_1479-2022-SERVIR-GPGSC.pdf)

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <http://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR> e ingresando la siguiente clave: PG9AIKB



*sustentar la causa objetiva que justifica la necesidad de personal; dicho sustento deberá incorporarse en el expediente que aprueba el proceso de selección, así como en el respectivo contrato.*

(...)"

(Subrayado agregado)

- 2.5 De lo anterior, se colige que, a partir del día siguiente de la publicación de la Sentencia del Tribunal Constitucional (Expediente N° 00013-2021-PI/TC), esto es a partir del 20 de diciembre de 2021, resulta posible que las entidades públicas contraten personal bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 1057 sea a plazo indeterminado<sup>3</sup> o determinado. De tratarse de este último, corresponderá a las entidades públicas identificar si las labores a desarrollarse obedecen a una necesidad transitoria, suplencia o para desempeñar un cargo de confianza, de conformidad con lo desarrollado en el Informe Técnico N° 001479-2022-SERVIR-GPGSC, además de sustentar el motivo –causa objetiva– que justifique dicha contratación, sustento que debe constar tanto en el expediente que aprueba el proceso de selección como en el contrato a suscribirse.
- 2.6 Asimismo, respecto a la contratación por suplencia, es preciso señalar que esta resulta viable para cubrir la ausencia temporal del titular de un puesto en los casos de suspensión del vínculo laboral (por ejemplo, durante el uso de licencias, vacaciones, o el cumplimiento de sanciones por suspensión, entre otros). Esta incorporación debe realizarse previo concurso público de méritos, para lo cual dicha persona deberá cumplir los requisitos establecidos para el puesto que se busca cubrir y su duración deberá estar supeditada -como máximo- al periodo de ausencia del titular.

### III. Conclusiones

- 3.1 A partir del día siguiente de la publicación de la Sentencia del Tribunal Constitucional (Expediente N° 00013-2021-PI/TC), resulta posible que las entidades públicas contraten personal bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 1057 sea a plazo indeterminado o determinado. De tratarse de este último, corresponderá a las entidades públicas identificar si las labores a desarrollarse obedecen a una necesidad transitoria, suplencia o para desempeñar un cargo de confianza, de conformidad con lo desarrollado en el Informe Técnico N° 001479-2022-SERVIR-GPGSC, además de sustentar el motivo –causa objetiva– que justifique dicha contratación, sustento que debe constar tanto en el expediente que aprueba el proceso de selección como en el contrato a suscribirse.
- 3.2 Respecto a la contratación por suplencia, es preciso señalar que esta resulta viable para cubrir la ausencia temporal del titular de un puesto en los casos de suspensión del vínculo laboral

<sup>3</sup> Para este caso, debe tenerse en consideración que a partir de la vigencia del Decreto Legislativo N° 1602, publicado en El Peruano el 21 de diciembre de 2023, 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; siendo nulo de pleno derecho el contrato administrativo de servicios que se suscriba en contravención de la presente disposición.

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <http://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR> e ingresando la siguiente clave: PG9AIKB



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 Bicentenario de la consolidación de nuestra independencia y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

(por ejemplo, durante el uso de licencias, vacaciones, o el cumplimiento de sanciones por suspensión, entre otros). Esta incorporación debe realizarse previo concurso público de méritos, para lo cual dicha persona deberá cumplir los requisitos establecidos para el puesto que se busca cubrir y su duración deberá estar supeditada -como máximo- al periodo de ausencia del titular.

Atentamente,

Firmado por

**ÁNGEL AUGUSTO BASTIDAS SOLÍS**

Ejecutivo de Soporte y Orientación Legal

Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil

Firmado por (VB)

**PAOLA JANET PANTOJA ACUÑA**

Especialista Coordinadora de Gestión Jurídica

Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil

Firmado por (VB)

**KARIN PAOLA ALCALÁ HILASACA**

Analista Jurídico II

Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil

BDRR/aabs/ppa/kah

K:\8. Consultas y Opinión Técnica\02 Informes técnicos\2024

Reg. N° 13497-2022

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <http://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR> e ingresando la siguiente clave: PG9AIKB

