



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 de la recuperación y consolidación de la economía peruana»

Lima, 30 de junio de 2025

## **INFORME TECNICO N° 001260-2025-SERVIR-GPGSC**

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

De : **SIXTO JOSEPH BARRIGA ALBIS**  
Ejecutivo de Soporte y Orientación Legal

Asunto : Sobre la contratación de personal para reemplazo por cese bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 728 durante el Año Fiscal 2024

Referencia : Oficio N° 000171-2024-RRHH/JNE

### **I. Objeto de la consulta**

Mediante el documento de la referencia, el Jefe de la Unidad Orgánica de Recursos Humanos del Jurado Nacional de Elecciones – JNE, en el marco de lo dispuesto en el literal c) del Artículo 8 la Ley N° 31953, Ley de presupuesto del sector público para el año fiscal 2024, formula a la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR las siguientes consultas:

- ¿Es factible convocar una plaza vacante y presupuesta que fue creada en el año 2017 y que no ha tenido un titular en el cargo, asimismo, no fue convocado a concurso público de méritos, sino fue cubierto por servidores a través de desplazamientos y encargaturas a la fecha?
- ¿Es posible considerar el cese de personal, a partir de la renuncia de un servidor que estuvo desplazado y/o encargado en una plaza vacante, presupuestada y concursable?

### **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 En esa línea, las consultas que absuelve SERVIR son aquellas referidas al sentido y alcance de la normativa aplicable al Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, planteadas sobre temas genéricos y vinculados entre sí, sin hacer alusión a asuntos concretos o específicos. Por lo

<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: <https://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR> e ingresando la siguiente clave: 6Q4IKIU





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 de la recuperación y consolidación de la economía peruana"»

tanto, las conclusiones del presente informe no se encuentran vinculadas necesariamente a situación particular alguna.

- 2.3 Considerando lo señalado, 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 la contratación de personal para reemplazo por cese bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 728 durante el Año Fiscal 2024**

- 2.4 Sobre el particular, cabe mencionar que anualmente las leyes de presupuesto del Sector Público prohíben el ingreso de personal por servicios personales y el nombramiento; no obstante, también se establecen ciertas excepciones que permiten a las entidades públicas contratar personal por determinados supuestos.
- 2.5 Así tenemos que, en la Ley N° 31953, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2024<sup>2</sup> (en adelante, LPSP 2024), estableció como excepción a la regla referida en el párrafo anterior, el ingreso de personal en los siguientes supuestos: la **contratación para el reemplazo por cese**, para la suplencia temporal de los servidores del Sector Público, o para el ascenso o promoción del personal, en tanto se implemente la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil (en adelante, LSC), en los casos que corresponda.
- 2.6 En el caso de los reemplazos por cese del personal, este comprendía al **cese que se hubiese producido a partir del año 2023**, debiéndose tomar en cuenta que la incorporación a la administración pública se efectúa necesariamente por concurso público de méritos, sujeto a los documentos de gestión respectivos y cuya plaza se encuentre registrada en el Aplicativo Informático para el Registro Centralizado de Planillas y de Datos de los Recursos Humanos del Sector Público (AIRHSP). Las plazas vacantes para el reemplazo por cese del personal que no cuenten con el financiamiento correspondiente son eliminadas del AIRHSP a cargo de la Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del Ministerio de Economía y Finanzas.

<sup>2</sup> Ley N° 31953, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2024

#### **"Artículo 8.- Medidas en materia de incorporación de personal"**

8.1 Se prohíbe la incorporación del personal en el Sector Público por servicios personales y el nombramiento, salvo en los supuestos siguientes:

(...)  
c) La contratación para el reemplazo por cese, para la suplencia temporal de los servidores del Sector Público, o para el ascenso o promoción del personal, en tanto se implemente la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, en los casos que corresponda. En el caso de los reemplazos por cese del personal, este comprende al cese que se hubiese producido a partir del año 2023, debiéndose tomar en cuenta que la incorporación a la administración pública se efectúa necesariamente por concurso público de méritos, sujeto a los documentos de gestión respectivos y cuya plaza se encuentre registrada en el Aplicativo Informático para el Registro Centralizado de Planillas y de Datos de los Recursos Humanos del Sector Público (AIRHSP). Las plazas vacantes para el reemplazo por cese del personal que no cuenten con el financiamiento correspondiente son eliminadas del AIRHSP a cargo de la Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del Ministerio de Economía y Finanzas. Solo para el caso de los reemplazos por cese del personal docente universitario en las universidades públicas, este comprende al cese que se hubiese producido a partir del año 2022.

En el caso del ascenso o promoción del personal, las entidades deben tener en cuenta, previamente a la realización de dicha acción de personal, lo establecido en el literal b) de la Tercera Disposición Transitoria de la Ley N° 28411, Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto. En el caso de suplencia de personal, una vez que se reincorpore el titular de la plaza, los contratos respectivos quedan resueltos automáticamente.

En el caso del ascenso y promoción del personal del Decreto Legislativo N° 276, las entidades deben tener en cuenta previamente lo establecido en el artículo 16 y 17 del Decreto Legislativo N° 276 así como el artículo 60 del Reglamento de la Carrera Administrativa, aprobado por Decreto Supremo N° 005-90-PCM.

Lo establecido en el presente literal no autoriza a las entidades públicas para contratar o nombrar personal en nuevas plazas que pudieran crearse. (...)"

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: <https://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR> e ingresando la siguiente clave: 6Q4IKIU



- 2.7 Ahora bien, es de advertir que la LPSP 2024, no precisaba algún régimen laboral determinado para aplicar los supuestos de contratación antes señalados; por consiguiente, se desprende que la contratación para el reemplazo por cese, para la suplencia temporal de los servidores del Sector Público, o para el ascenso o promoción del personal, podía ser efectuada durante el año fiscal 2024, entre otros, bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 728, siempre que se cumplieran de manera previa, con los requisitos establecidos en el numeral 8.2 del artículo 8 de la citada Ley<sup>3</sup>, lo cuales son los siguientes:
- a. Las plazas o puestos a ocuparse se encuentren aprobados en el Cuadro de Asignación de Personal (CAP), en el Cuadro para Asignación de Personal Provisional (CAP Provisional) o en el Cuadro de Puestos de la Entidad (CPE), y en el Presupuesto Analítico de Personal (PAP), según corresponda.
  - b. Las plazas o puestos a ocuparse se encuentren registradas en el Aplicativo Informático para el Registro Centralizado de Planillas y de Datos de los Recursos Humanos del Sector Público (AIRHSP) a cargo de la Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del Ministerio de Economía y Finanzas,
  - c. Las plazas o puestos a ocuparse cuenten con la respectiva certificación del crédito presupuestario.
- 2.8 Asimismo, cabe precisar que, el marco legal antes reseñado no autorizaba a las entidades públicas a contratar o nombrar personal en nuevas plazas que pudieran crearse; por consiguiente, las entidades solo podían efectuar nuevas contrataciones para ocupar aquellas plazas vacantes existentes en sus documentos de gestión interna.
- 2.9 En ese marco, y en atención a la **consulta a)** formulada, se colige que en virtud de lo dispuesto por el literal c) del numeral 8.1 del artículo 8 de la LPSP 2024, las entidades públicas podían contratar personal bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 728, entre otros supuestos, para el reemplazo por motivos de cese –solo de plazas vacantes generadas a partir del año 2023–, en tanto se implemente la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, en los casos que corresponda; siendo que para ello, las entidades deben cumplir previamente con los requisitos indicados en el numeral 2.7 del presente informe técnico.
- 2.10 Asimismo, con relación a la **consulta b)**, debemos señalar que los supuestos de cese del servidor sujeto bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 728 son los establecidos en el artículo 16 del TUO del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, siendo estos los siguientes: a) El fallecimiento del trabajador; b) La renuncia o retiro voluntario del trabajador; c) La terminación de la obra o servicio, el cumplimiento de la condición resolutoria y el vencimiento del plazo en los contratos legalmente celebrados bajo modalidad; d) El mutuo disenso entre trabajador y empleador; e) La invalidez absoluta permanente; f) La jubilación; g) El despido, en los

<sup>3</sup> Ley N° 31953, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2024

**"Artículo 8.- Medidas en materia de incorporación de personal**

(...)

8.2 Para la aplicación de los casos de excepción establecidos desde el literal a) hasta el literal q) del numeral precedente, salvo para lo establecido en los literales h), i) y j), es requisito que las plazas o puestos a ocupar se encuentren aprobados en el Cuadro de Asignación de Personal (CAP) o en el Cuadro para Asignación de Personal Provisional (CAP Provisional) y en el Presupuesto Analítico de Personal (PAP), o en el Cuadro de Puestos de la Entidad (CPE), según corresponda, así como que las plazas o puestos a ocupar se encuentren registradas en el Aplicativo Informático para el Registro Centralizado de Planillas y de Datos de los Recursos Humanos del Sector Público (AIRHSP) a cargo de la Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del Ministerio de Economía y Finanzas, y que cuenten con la respectiva certificación del crédito presupuestario."

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: <https://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR> e ingresando la siguiente clave: 6Q4IKIU



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 de la recuperación y consolidación de la economía peruana"»

casos y forma permitidos por la Ley; y, h) La terminación de la relación laboral por causa objetiva, en los casos y forma permitidos por la presente Ley.

- 2.11 En ese sentido, para la contratación de personal para el reemplazo por motivos de cese, en el año 2024, correspondía a la propia entidad pública evaluar los casos en concreto y determinar si la plaza que se requería para dicha contratación se encontraba vacante por alguna de las causales de cese establecidas en el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 728, siendo una de estas la renuncia del servidor.

### III. Conclusiones

- 3.1 En virtud de lo dispuesto por el literal c) del numeral 8.1 del artículo 8 de la LPSP 2024, las entidades públicas contaban con autorización legal para contratar personal bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 728, entre otros supuestos, para el reemplazo por motivos de cese –solo de plazas vacantes generadas a partir del año 2023–, en tanto se implemente la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, en los casos que corresponda; siendo que para ello, las entidades deben cumplir previamente con los requisitos indicados en el numeral 2.7 del presente informe técnico.
- 3.2 Para la contratación de personal para el reemplazo por motivos de cese, en el año 2024, correspondía a la propia entidad pública evaluar los casos en concreto y determinar si la plaza que se requería para dicha contratación se encontraba vacante por alguna de las causales de cese establecidas en el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 728, siendo una de estas la renuncia del servidor.

Atentamente,

Firmado por

**SIXTO JOSEPH BARRIGA ALBIS**

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/sjba/pjpa/kah

K:\8. Consultas y Opinión Técnica\02 Informes técnicos\2025

Reg. 0063762-2024

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: <https://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR> e ingresando la siguiente clave: 6Q4IKIU

