



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 Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Fecha

**INFORME TÉCNICO N° -XXXX-SERVIR-GPGSC**

Para : **BRATZO BENJAMÍN BARTRA IBAZETA**  
Gerente de Políticas de Gestión del Servicio Civil

De : **MARÍA EUGENIA DEL CARMEN CERNA GARCÍA DE ORSOS**  
Ejecutiva de Soporte y Orientación Legal

Asunto : a) Sobre la posibilidad de contratar personal bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 1057 por suplencia en casos de licencia con goce de remuneraciones por personal de riesgo al SARS-CoV-2.  
  
b) Sobre el cese por límite de edad del personal bajo el Decreto Legislativo N° 1057.

Referencia : Oficio N° 2144-2021-DG-N°602-DA-OGRH-DIRIS LE/MINSA

**I. Objeto de la consulta**

Mediante el documento de la referencia, la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Este, consulta a SERVIR lo siguiente:

- a) Sobre la posibilidad de contratar de personal bajo el régimen del Decreto Legislativo N°1057 por suplencia en casos de licencia con goce de remuneraciones por personal de riesgo al SARS-CoV-2.
- b) Sobre el cese por límite de edad del personal bajo el régimen del Decreto Legislativo N°1057.

**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 puede entenderse que como parte de sus competencias se encuentra el constituirse en una instancia administrativa o consultiva previa a la adopción de decisiones individuales que adopte cada entidad.
- 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, planteadas sobre temas genéricos y vinculados entre sí, sin hacer 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 hasta este punto 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 la posibilidad de contratación administrativa de servicios del Decreto Legislativo N° 1057

- 2.4 En primer orden corresponde remitirnos al [Informe Técnico N° 000232-2022-SERVIR-GPGSC](#), en el cual se precisó lo siguiente:

*“3.1 En función a lo señalado expresamente por el artículo 5° del DL N° 1057, modificado por la única disposición Complementaria Modificatoria de la Ley N° 31131 (norma cuya vigencia ha sido mantenida por el Tribunal Constitucional), se concluye que a partir del día siguiente de la publicación de la Sentencia del Tribunal Constitucional resulta posible la contratación de personal bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 1057 (CAS) bajo la modalidad de: i) plazo indeterminado o ii) **plazo determinado**(por necesidad transitoria, confianza y **suplencia**).*

*3.2 Al haberse declarado inconstitucional la prohibición para contratar personal CAS prevista en el segundo párrafo del artículo 4° de la Ley N° 31131, y habiéndose regulado en el artículo 5° del D.L. N° 1057 la contratación a plazo determinado para los casos de necesidad transitoria sin señalarse la necesidad que otra norma de rango legal lo habilite, se concluye que actualmente la contratación por necesidad transitoria no requiere autorización prevista en norma con rango de ley.”*

(El énfasis es nuestro)

- 2.5 Estando a lo desarrollado en el citado informe técnico, a partir de la publicación de la Sentencia del Tribunal Constitucional, es posible contratar personal bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 1057 en las modalidades: i) a plazo indeterminado, para el desarrollo de labores con carácter permanente o ii) plazo determinado, por necesidad transitoria, confianza y suplencia.
- 2.6 En esta línea de ideas, no existiendo prohibición para celebrar nuevos contratos administrativos de servicios, la entidad podrá emplear el contrato a plazo determinado por suplencia para cubrir la ausencia temporal del titular de un puesto en los casos de suspensión del vínculo laboral (a manera de ejemplo, licencia con goce de remuneraciones, entre otros), en tanto culmine la situación que dio origen a dicha ausencia.
- 2.7 Estas contrataciones deben realizarse observando que el ingreso a la administración pública debe ser mediante concurso público de méritos, de conformidad con el Decreto Legislativo N°1057<sup>1</sup> y su reglamento<sup>2</sup>; así también, deben sujetarse a los documentos de gestión pertinentes. Es decir, para ocupar la plaza vacante, la entidad tendrá que realizar el proceso

<sup>1</sup> Modificado por la Ley N° 29849, Ley que establece la eliminación progresiva del Régimen Especial del Decreto Legislativo 1057 y otorga derechos laborales.

<sup>2</sup> Aprobado por Decreto Supremo N° 075-2008-PCM y modificado por Decreto Supremo N° 065-2011-PCM



de selección y tomar en cuenta, entre otros, el perfil del puesto establecido en la normativa interna.

- 2.8 Asimismo, en relación a la viabilidad presupuestal recomendamos revisar el [Comunicado N° 0006-2022-EF/53.01](#) de fecha 09.03.2022 a través del cual el Ministerio de Economía y Finanzas ha habilitado el "Módulo de Creación de Registros CAS en el AIRHSP de las entidades del Sector Público".

### Sobre la inexistencia de límite de edad para la contratación de personal bajo el régimen CAS

- 2.9 Al respecto, debemos considerar que tanto en el régimen de la Carrera Administrativa previsto por el Decreto Legislativo N° 276<sup>3</sup>, como en el régimen laboral de la actividad privada regulada por el Decreto Legislativo N° 728<sup>4</sup>, existen disposiciones que consideran como causal de cese o jubilación obligatoria el llegar a los 70 años de edad.
- 2.10 Sin embargo, en el régimen CAS, regulado por el Decreto Legislativo N° 1057, su Reglamento aprobado por el Decreto Supremo N° 075-2008-PCM y sus modificaciones, no existe una disposición similar que establezca un límite de edad para trabajar bajo dicho régimen laboral o una causal de cese por límite de edad.
- 2.11 Ahora bien, teniendo en cuenta que toda norma que restringe derechos o establece excepciones debe ser interpretada de manera restrictiva y no puede hacerse extensiva a supuestos no contemplados; lo dispuesto en los regímenes de los Decretos Legislativos N° 276 y 728 respecto al cese por límite de edad o jubilación obligatoria, no podría ser aplicable al régimen laboral CAS - Decreto Legislativo N° 1057.
- 2.12 Por lo tanto, en el régimen CAS no existe norma legal que establezca un límite de edad que origine el cese obligatorio.

### III. Conclusiones

- 3.1 Estando a lo desarrollado en el Informe Técnico N° 000232-2022-SERVIR-GPGSC, no existiendo prohibición para celebrar nuevos contratos administrativos de servicios, la entidad podrá contratar por suplencia en los casos de suspensión del vínculo laboral (a manera de ejemplo,

<sup>3</sup> Reglamento del Decreto Legislativo N° 276 - Decreto Supremo N° 005-90-PCM.

**Artículo 186.** - El cese definitivo de un servidor se produce de acuerdo a la Ley por las causas justificadas siguientes:

- a) Límite de setenta años de edad;
- b) Pérdida de la nacionalidad;
- c) Incapacidad permanente física o mental; y
- d) Ineficiencia o ineptitud comprobada para el desempeño de las funciones asignadas según el grupo ocupacional, nivel de carrera y especialidad alcanzados.

<sup>4</sup> Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral del Decreto Legislativo N° 728 - DECRETO SUPREMO N° 003-97-TR.

**Artículo 21.-** La jubilación es obligatoria para el trabajador, hombre o mujer, que tenga derecho a pensión de jubilación a cargo de la Oficina de Normalización Previsional (ONP) o del Sistema Privado de Administración de Fondos de Pensiones (SPP), si el empleador se obliga a cubrir la diferencia entre dicha pensión y el 80% de la última remuneración ordinaria percibida por el trabajador, monto adicional que no podrá exceder del 100% de la pensión, y a reajustarla periódicamente, en la misma proporción en que se reajuste dicha pensión.

El empleador que decida aplicar la presente causal deberá comunicar por escrito su decisión al trabajador, con el fin de que este inicie el trámite para obtener el otorgamiento de su pensión. El cese se produce en la fecha a partir de la cual se reconozca el otorgamiento de la pensión.

La jubilación es obligatoria y automática en caso que el trabajador cumpla setenta años de edad, salvo pacto en contrario.



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 Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

cuando se otorgase licencia con goce de remuneraciones, entre otros), a efectos de cubrir el puesto del servidor hasta su retorno; observando que el ingreso a la administración pública debe ser mediante concurso público de méritos, de conformidad con el Decreto Legislativo N° 1057 y su reglamento, con sujeción a los documentos de gestión pertinentes.

- 3.2 En el régimen CAS no existe disposición que establezca un límite de edad que origine el cese obligatorio, no siendo aplicable la restricción contemplada en el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 276 o en el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 728, por tratarse de normas que restringen derechos y no pueden hacerse extensivas a supuestos no contemplados.

Atentamente,

**DOCUMENTO FIRMADO DIGITALMENTE**

**MARÍA EUGENIA DEL CARMEN CERNA GARCÍA DE ORSOS**

Ejecutiva de Soporte y Orientación Legal  
AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL

BBBI/meccgo/skam  
K:\8. Consultas y Opinión Técnica\02 Informes técnicos\2022  
Reg. N° 0027406-2021

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: **MQF6EMPMCG**