



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 TÉCNICO N° -2024-SERVIR-GPGSC

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

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

Asunto : Sobre el alcance del artículo 21 de la Ley N° 32185, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2025

Referencias : Oficio N° D002171-2024-MIDIS-OGRH

I. Objeto de la consulta

Mediante el documento de la referencia, el jefe de la Oficina General de Recursos Humanos del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social (MIDIS), en el marco de las disposiciones previstas en el artículo 21 de la Ley N° 32185, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2025, consulta a la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, lo siguiente:

- "a) ¿Las personas que ocupan los registros sostenibles adquieren la condición de Contrato Administrativo de Servicios a plazo indeterminado?*
- b) De ser afirmativa la respuesta ¿Corresponde a la entidad elaborar la adenda con la condición de indeterminado a los servidores cuyo contrato administrativo de servicios se encuentra con el registro AIRHSP sostenible?*
- c) Los nuevos contratos que cuenten con registro AIRHSP vacantes sostenibles, ¿una vez que es ocupado adquiere la condición de Contrato Administrativo de Servicios a plazo indeterminado?"*

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

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: WFW7FPP



descentralizado responsable de implementar las normas, principios, métodos, procedimientos y técnicas del Sistema¹.

- 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 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 consultadas.

Sobre el alcance del artículo 21 de la Ley N° 32185, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2025

- 2.4 Previamente, es importante señalar que en virtud del Principio de Legalidad reconocido en el numeral 1.1 artículo IV del Título Preliminar del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS², las autoridades administrativas deben actuar con respeto a la Constitución, la ley y al derecho, dentro de las facultades que le estén atribuidas y de acuerdo con los fines para los que les fueron conferidas.
- 2.5 Ahora bien, en relación con las consultas formuladas, se tiene que el artículo 21 de la Ley N° 32185, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2025³ (en adelante, LPSP 2025) ha establecido lo siguiente:

“Artículo 21. Medidas en gasto de personal para garantizar la sostenibilidad fiscal

(...)

21.4 Los pliegos presupuestarios identifican en el AIRHSP, hasta el 20 de diciembre de 2024, los registros CAS que pasan a tener vigencia sostenible hasta la cantidad establecida en el Anexo II “Límite máximo de puestos para el Contrato Administrativo de Servicios - CAS”. La referida identificación asegura los contratos administrativos de servicios a plazo indeterminado para su sostenibilidad. Aquellos puestos que no fueran identificados como sostenibles por el pliego son eliminados del AIRHSP por la Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos al 31 de diciembre de 2024.

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

² **Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS**

“Artículo IV. Principios del procedimiento administrativo

1.1. Principio de legalidad. - Las autoridades administrativas deben actuar con respeto a la Constitución, la ley y al derecho, dentro de las facultades que le estén atribuidas y de acuerdo con los fines para los que les fueron conferidas”

³ Publicado en el diario oficial “El Peruano” el 11 de diciembre de 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: WFW7FPP



21.5 El cumplimiento de lo dispuesto en el presente artículo se efectúa bajo responsabilidad del titular de la entidad y del jefe de la oficina de recursos humanos o el que haga sus veces.

(...)” [Énfasis agregado]

- 2.6 Es entonces que, en base a la disposición prevista en el numeral 21.4 del artículo 21 de la LPSP 2025, que entró en vigencia luego de su publicación, las entidades se encuentran habilitadas para identificar, hasta el 20 de diciembre de 2024, “los registros CAS que pasan a tener vigencia sostenible”, lo cual deberá realizarse de acuerdo con los criterios y procedimiento que señale la Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del Ministerio de Economía y Finanzas por ser materia de su competencia, de conformidad con el Decreto Legislativo N° 1666⁴ y el Decreto Legislativo N° 1436⁵.
- 2.7 Ahora bien, en este punto debe recordarse que SERVIR como ente rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos emitió el [Informe Técnico N° 01479-2022-SERVIR-GPGSC⁶](#) (en adelante, informe técnico vinculante) a través del cual se señaló que correspondía a las entidades identificar la naturaleza de los contratos bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 1057 (en adelante, contratos CAS) vigentes al 10 de marzo de 2021 –a plazo indeterminado o determinado–, de conformidad con los criterios señalados en sus numerales desde el 2.10 al 2.11⁷ y desde el 2.18 al 2.21, respectivamente.
- 2.8 Así, para la identificación de los contratos CAS de naturaleza indeterminada (que se adquirió por el propio efecto de la Ley N° 31131⁸), las entidades debían descartar que se hubiesen celebrado para realizar labores de necesidad transitoria, suplencia o de confianza; mientras que, para efectos de determinar cuáles serían las labores de necesidad transitoria, de suplencia y de confianza, las entidades debían remitirse a los criterios reseñados en los numerales desde el 2.18 al 2.21⁹ del informe técnico vinculante.

⁴ Decreto Legislativo marco de la Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del Sector Público.

⁵ Decreto Legislativo N° 1436, decreto legislativo Marco de la Administración Financiera del Sector Público.

“Artículo 15.- Gestión Fiscal de los Recursos Humanos

15.1 La Gestión Fiscal de los Recursos Humanos, a cargo de la Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos, se define como la evaluación y validación de los ingresos correspondientes a los recursos humanos del Sector Público y la administración del registro de dichos ingresos, con transparencia, legalidad, eficiencia y eficacia.

15.2 La Gestión Fiscal de los Recursos Humanos tiene por finalidad contribuir a la asignación y utilización eficientes de dichos ingresos, a través de la implementación de la Planilla Única de Pago y otros instrumentos, garantizando la Sostenibilidad Fiscal y Responsabilidad Fiscal.”

⁶ Véase en:

<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/5668878/5024062-informe-tecnico-1479-2022-servir-gpgsc.pdf?v=1705016673>

⁷ Criterios reseñados en el [Informe Técnico N° 01479-2022-SERVIR-GPGSC](#):

2.10 De acuerdo al artículo 5 del Decreto Legislativo N° 1057, (en adelante, D. Leg. N° 1057), “El contrato administrativo de servicios es de tiempo indeterminado, salvo que se utilice para labores de necesidad transitoria o de suplencia”. Asimismo, la parte in fine del artículo 4 de la Ley N° 31131 señala que “quedan exceptuados de los alcances de la presente ley los trabajadores CAS que hayan sido contratados como CAS de confianza”.

2.11 Por consiguiente, el contrato administrativo de servicios es de tiempo indeterminado, salvo que se utilice para labores de necesidad transitoria, suplencia o desempeño de cargos de confianza. En tal sentido, corresponde determinar cuáles serían las labores de necesidad transitoria, de suplencia y de confianza, respectivamente” [Énfasis agregado]

⁸ Ley que establece disposiciones para erradicar la discriminación en los Regímenes Laborales del Sector Público

⁹ Criterios reseñados en el [Informe Técnico N° 01479-2022-SERVIR-GPGSC](#):

2.18 Se puede inferir que la contratación para labores de necesidad transitoria, prevista en el artículo 5 del Decreto Legislativo N° 1057, modificado por la Ley 31131, deberá atender a una necesidad de carácter excepcional y temporal. A partir de ello, se ha podido identificar como supuestos compatibles con las labores de necesidad transitoria para dicho régimen laboral, las situaciones vinculadas a:

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: WFW7FPP



- 2.9 Bajo ese contexto, la naturaleza de los contratos CAS identificada en su oportunidad por las entidades públicas de los tres niveles de gobierno y/o acordada al momento de su celebración por la naturaleza de las labores desempeñadas¹⁰ (por ejemplo, de necesidad transitoria, de suplencia), no modifica la información registrada en el AIRHSP¹¹, tal como se señala en el numeral 9.4 del artículo 9 de la Directiva N° 0003-2022-EF/53.01 "Normas para el Registro de Información en el Aplicativo Informático para el Registro Centralizado de Planillas y de Datos de los Recursos Humanos del Sector Público", que señala: "(...) *la información registrada en el AIRHSP no es fuente generadora de derechos laborales o pensionarios, ni convalida las acciones que contravengan las disposiciones normativas vigentes (...)*".
- 2.10 Aunado a ello, la Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del Ministerio de Economía y Finanzas a través de "Pautas para la adecuada implementación del artículo 21 de la Ley N° 32185, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2025"¹² indica que:

"2. ¿Qué es un registro CAS Sostenible?"

*Un registro CAS Sostenible es aquel registro en el AIRHSP correspondiente al régimen CAS que se encuentra costado por 12 meses, cuenta con financiamiento anualizado y no cuenta con fecha fin de vigencia. **Dicha identificación como sostenible no modifica el vínculo contractual establecido con la entidad ni convierte al personal CAS con contrato determinado en personal CAS con contrato indeterminado.***

[Énfasis y subrayado agregado]

- a) **Trabajos para obra o servicio específico**, comprende la prestación de servicios para la realización de obras o servicios específicos que la entidad requiera atender en un periodo determinado.
- b) **Labores ocasionales o eventuales de duración determinada**, son aquellas actividades excepcionales distintas a las labores habituales o regulares de la entidad.
- c) **Labores por incremento extraordinario y temporal de actividades**, son aquellas actividades nuevas o ya existentes en la entidad y que se ven incrementadas a consecuencia de una situación estacional o coyuntural.
- d) **Labores para cubrir emergencias**, son las que se generan por un caso fortuito o fuerza mayor.
- e) **Labores en Programas y Proyectos Especiales**, son aquellas labores que mantienen su vigencia hasta la extinción de la entidad.
- f) **Cuando una norma con rango de ley⁹ autorice la contratación temporal para un fin específico.**
- 2.19 Asimismo, las contrataciones a plazo determinado para labores de necesidad transitoria, siempre que corresponda, pueden contener funciones o actividades de carácter permanente, precisándose que su carácter temporal se debe a la causa objetiva excepcional de duración determinada en mérito a la necesidad de servicio que presente la entidad, a las exigencias operativas transitorias o accidentales que se agotan y/o culminan en un determinado momento.
- 2.20 En cuanto a la contratación por **labores de suplencia**, esta tiene por objeto, cubrir la ausencia temporal del titular de un puesto por suspensión del vínculo laboral (licencias, vacaciones, sanciones de suspensión, entre otros). Es decir, habilitaría a la entidad a contratar servidores civiles bajo el D. Leg. N° 1057 –previo concurso público– para que desarrollen las funciones de un puesto o cargo en tanto culmine la situación que dio origen a la ausencia temporal de su titular.
- 2.21 Finalmente, en cuanto a la contratación para el desempeño de cargo de **confianza**, se debe señalar que los servidores civiles de confianza que hayan sido contratados bajo el régimen del D. Leg. N° 1057 se encuentran exceptuados de los alcances de la Ley N° 31131; es decir que, la contratación administrativa de servicios de los mismos no tiene carácter de indeterminado. No obstante, es importante indicar que para que las entidades contraten servidores civiles que desempeñen cargos de confianza bajo el D. Leg. N° 1057, el puesto debe encontrarse previsto en el CAP de la entidad con la clasificación respectiva de empleado de confianza"

¹⁰ Sobre este punto, véase el numeral 2.20 del [Informe Técnico N° 001300-2024-SERVIR-GPGSC](https://www.gob.pe/servir) (disponible en: www.gob.pe/servir)

"2.20 Finalmente, en relación con las vinculaciones bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 1057, resulta importante precisar que, la Cuarta Disposición Complementaria Final del Decreto Legislativo N° 1602 establece que a partir de su vigencia (esto es, a partir del 22 de diciembre de 2023), las entidades comprendidas en los literales a) y g) del artículo 1 de la Ley N° 30057 están prohibidas de convocar concursos públicos para las contrataciones de servidores bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 1057, a plazo indeterminado. Por tanto, solo podrán realizarse contrataciones a plazo determinado."

¹¹ AIRHSP: Aplicativo Informático para el Registro Centralizado de Planillas y de Datos de los Recursos Humanos del Sector Público.

¹² Véase en:

<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/7368546/6285960-pautas-para-la-adecuada-implementacion-del-articulo-21-de-la-ley-n-32185-ley-de-presupuesto-del-sector-publico-para-el-ano-fiscal-2025.pdf?v=173411264>

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: WFW7FPP



- 2.11 En consecuencia, el procedimiento que se siga para identificar los registros CAS sostenibles, previsto en el artículo 21 de la LPSP 2025, no modifica la condición de los contratos CAS adquirida (naturaleza a plazo indeterminado o determinado), ni mucho menos convierte el contrato a plazo indeterminado en uno determinado, o viceversa.
- 2.12 Así, por ejemplo, en el caso de los contratos CAS de carácter determinado, la entidad podrá continuar emitiendo adendas de prórroga y/o renovación de acuerdo a su necesidad y presupuesto hasta el 31 de diciembre de 2025, de conformidad con lo establecido en el numeral 21.2 del artículo 21 de la LPSP 2025¹³.
- 2.13 Finalmente, en relación los criterios y/o procedimiento para realizar la identificación habilitada en el numeral 21.4 del artículo 21 de la Ley N° 32185, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2025, estos deberán ser consultados a la Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del Ministerio de Economía y Finanzas, por ser materia de su competencia, en virtud a lo establecido en los numerales 8.2 y 8.3 del artículo 8 del Decreto Legislativo N° 1666¹⁴, Decreto Legislativo marco de la Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del Sector Público, y el artículo 15 del Decreto Legislativo N° 1436, Decreto Legislativo Marco de la Administración Financiera del Sector Público.

III. Conclusiones

- 3.1 En virtud del Principio de Legalidad reconocido en el numeral 1.1 artículo IV del Título Preliminar del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, las autoridades administrativas deben actuar con respeto a la Constitución, la ley y al derecho, dentro de las facultades que le estén atribuidas y de acuerdo con los fines para los que les fueron conferidas.

¹³ Ley N° 32185, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2025

(...)

21.2 No se encuentran sujetos al límite al que hace referencia el numeral precedente los puestos bajo el régimen laboral especial del Decreto Legislativo N° 1057 que cumplan, de manera conjunta, con los siguientes requisitos:

a) Que se identifiquen en la fase de ejecución presupuestaria.

b) Que no requieran financiamiento anualizado, ni sostenibilidad para los siguientes años.

c) Que sean para labores de necesidad transitoria, conforme lo dispuesto en el artículo 5 del Decreto Legislativo N° 1057 y modificatorias.

Los contratos que se efectúen en el marco del presente artículo son de carácter temporal; y, culminan indefectiblemente como máximo hasta el 31 de diciembre de 2025. La comunicación que la entidad pudiera realizar respecto a la conclusión del vínculo contractual tiene carácter meramente informativo y su omisión no genera la prórroga del contrato. [Énfasis agregado]

¹⁴ Decreto Legislativo N° 1666, Decreto Legislativo marco de la Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del Sector Público

"Artículo 8. Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos

(...)

8.2 La DGGFRH tiene competencia exclusiva y excluyente para emitir opinión vinculante en materia de sus competencias, y para desarrollar normas sobre dichas materias; interpretar el sentido o alcances de una norma jurídica, o sobre la naturaleza jurídica de la institución o materia comprendida en una norma de efectos generales, sin referencia a casos concretos. Asimismo, emite opinión respecto a compensaciones no económicas, en caso la propuesta tenga efectos fiscales.

8.3 La implementación de los instrumentos de la Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del Sector Público se encuentra a cargo del Ministerio de Economía y Finanzas, a través de la DGGFRH, y comprende lo siguiente:

a. Aprobación y actualización del CUC.

b. Administración de la Planilla Única del Sector Público a través del AIRHSP o sistema informático que haga sus veces.

c. Gestión del Proceso de Validación del Pago de Planillas a través del Módulo de Control de Pago de Planillas Web (MCPW Web) o sistema informático que haga sus veces.

d. Otros vinculados a las materias de ingresos correspondientes a los recursos humanos del Sector Público que contribuyan con la programación y utilización eficientes de los fondos públicos". [Énfasis agregado]

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: WFW7FPP



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"

- 3.2 SERVIR como ente rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos emitió el [Informe Técnico N° 01479-2022-SERVIR-GPGSC](#) a través del cual se señaló que correspondía a las entidades identificar la naturaleza de los contratos bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 1057 (en adelante, contratos CAS) vigentes al 10 de marzo de 2021 –a plazo indeterminado o determinado–, de conformidad con los criterios señalados en sus numerales desde el 2.10 al 2.11 y desde el 2.18 al 2.21, respectivamente.
- 3.3 El procedimiento que se siga para identificar los registros CAS sostenibles, previsto en el artículo 21 de la LPSP 2025, no modifica la condición de los contratos CAS adquirida (naturaleza a plazo indeterminado o determinado), ni mucho menos convierte el contrato a plazo indeterminado en uno determinado, o viceversa.
- 3.4 Finalmente, en relación los criterios y/o procedimiento para realizar la identificación habilitada en el numeral 21.4 del artículo 21 de la Ley N° 32185, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2025, estos deberán ser consultados a la Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del Ministerio de Economía y Finanzas, por ser materia de su competencia, conforme a lo establecido en los numerales 8.2 y 8.3 del artículo 8 del Decreto Legislativo N° 1666, Decreto Legislativo marco de la Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del Sector Público, y el artículo 15 del Decreto Legislativo N° Decreto Legislativo N° 1436, Decreto Legislativo Marco de la Administración Financiera del Sector Público.

Atentamente,

Firmado por

ANGEL AUGUSTO BASTIDAS SOLIS

Ejecutivo de Soporte y Orientación Legal

Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil

Firmado por (VB)

SARA CONSUELO CAQUEO MIRANDA

Analista Jurídico II

Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil

BDRR/aabs/sccm
Reg N° 0076848-2024

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: WFW7FPP