



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

RESOLUCIÓN Nº 001822-2025-SERVIR/TSC-Primera Sala

EXPEDIENTE : 14191-2024-SERVIR/TSC
IMPUGNANTE : SARELA PEREYRA ZAMORA
ENTIDAD : MINISTERIO DE JUSTICIA Y DERECHOS HUMANOS
RÉGIMEN : DECRETO LEGISLATIVO Nº 1057
MATERIA : TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO
VENCIMIENTO DE CONTRATO

SUMILLA: *Se declara INFUNDADO el recurso de apelación interpuesto por la señora SARELA PEREYRA ZAMORA contra el acto administrativo contenido en la Carta Nº 1554-2024/JUS-OGRRHH, del 16 de octubre de 2024, emitido por la Jefatura de la Oficina General de Recursos Humanos del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos; por ajustarse al ordenamiento jurídico.*

Lima, 9 de mayo de 2025

ANTECEDENTES

1. Mediante Contrato Administrativo de Servicios Nº 20230678 (TEMPORAL), del 13 de octubre de 2023, el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, en adelante, la Entidad, contrató a la señora SARELA PEREYRA ZAMORA, en adelante, la impugnante. El cargo que desempeñaría sería de Defensor Público de Asistencia Legal Amazonas, desde el 16 de octubre al 31 de diciembre de 2023.
2. Con Carta Nº 2256-2023-JUS-OGRRHH, del 19 de diciembre de 2023, la Jefatura de la Oficina General de Recursos Humanos de la Entidad comunicó a la impugnante el vencimiento de su contrato administrativo de servicios al 31 de diciembre de 2023, indicando lo siguiente:
 - (i) Su contrato fue suscrito en mérito a la Ley Nº 31728, a través del cual se aprobó la incorporación de recursos vía crédito suplementario para el Año Fiscal 2023, con el propósito de financiar el fortalecimiento de los servicios de defensoría legal, y que permitió su vinculación con la Entidad; sin embargo, mediante Memorando Nº 1930-2023-JUS/OGPM, la Oficina General de Planeamiento, Presupuesto y Modernización ha indicado que "en la Ley Nº 31953, Ley de Presupuesto del Sector Público para el año fiscal 2024, se ha aprobado recursos presupuestarios hasta por el monto de S/ 30 000 000.00 para la sostenibilidad de los puestos CAS contratados en el presente año, en el marco del artículo 36° de la Ley Nº 31728", motivo por el cual para el Año Fiscal 2024 solo se cuenta con disponibilidad presupuestal hasta por la suma antes indicada.

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25° del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 028-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://app.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.





“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”
“Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana”

- (ii) En ese sentido, mediante Memorando N° 11331-2023-JUS/DGDPAJ, la Dirección General de Defensa Pública y Acceso a la Justicia ha señalado que su contrato no podrá renovarse por motivos de sostenibilidad presupuestal para el Año Fiscal 2024.
3. El 21 de diciembre de 2023, la impugnante presentó un recurso de reconsideración contra la Carta N° 2256-2023-JUS-OGRRHH.
4. A través de la Carta N° 78-2024/JUS-OGRRHH, del 15 de enero de 2024, la Jefatura de la Oficina General de Recursos Humanos de la Entidad declaró improcedente el recurso de reconsideración de la impugnante, por falta de nueva prueba.
5. El 31 de enero de 2024, la impugnante interpuso recurso de apelación contra el acto administrativo contenido en la Carta N° 78-2024/JUS-OGRRHH.
6. Con Resolución N° 005105-2024-SERVIR/Primera Sala, del 29 de agosto de 2024, el Tribunal del Servicio Civil, en adelante el Tribunal, declaró la nulidad del del acto administrativo contenido en la Carta N° 2256-2023-JUS-OGRRHH, del 19 de diciembre de 2023, y en la Carta N° 78-2024/JUSOGRRHH, del 15 de enero de 2024, emitidas por la Jefatura de la Oficina General de Recursos Humanos del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos; al contravenir el deber de motivación.
7. En virtud de ello, mediante Carta N° 1554-2024/JUS-OGRRHH, del 16 de octubre de 2024, la Jefatura de la Oficina General de Recursos Humanos de la Entidad pone en conocimiento de la impugnante el Informe N° 1735-2024-OGRRHH-OGEC/DIMD, del 15 de octubre de 2024, a través del cual se informa la culminación de su contrato al 31 de diciembre de 2023, por vecimiento de contrato, debido a que este era de naturaleza temporal.

TRÁMITE DEL RECURSO DE APELACIÓN

8. Con escrito de fecha 8 de noviembre de 2024, la impugnante interpuso recurso de apelación contra el acto administrativo contenido en la Carta N° 1554-2024/JUS-OGRRHH, solicitando se declare fundado su recurso y se ordene su reincorporación. Fundamentó su impugnación en los siguientes argumentos:
 - (i) El acto impugnado carece de una debida motivación, ya que no se ha señalado cuál sería la causa objetiva excepcional de la temporalidad del contrato.
 - (ii) No ha habido un incremento de actividades de la Entidad sino una disminución de personal.
 - (iii) Efectúa labores de naturaleza permanente.

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25° del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 028-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://app.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.





“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”
“Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana”

- (iv) La Entidad señala no contar con presupuesto, sin embargo, convoca concurso para la misma plaza en el año 2024.
9. Con Oficio N° 885-2024/JUS-OGRRHH, la Entidad remitió al Tribunal el recurso de apelación interpuesto por la impugnante.
10. A través de los Oficios N°s 037996-2024-SERVIR/TSC y 037997-2024-SERVIR/TSC, la Secretaría Técnica del Tribunal comunicó a la impugnante y a la Entidad, respectivamente, la admisión del recurso de apelación.

ANÁLISIS

De la competencia del Tribunal del Servicio Civil

11. De conformidad con el artículo 17° del Decreto Legislativo N° 1023¹, modificado por la Centésima Tercera Disposición Complementaria Final de la Ley N° 29951 - Ley del Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2013², el Tribunal tiene por función la resolución de controversias individuales que se susciten al interior del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, en las materias: acceso al servicio civil, evaluación y progresión en la carrera, régimen disciplinario y terminación de la relación de trabajo; siendo la última instancia administrativa.

¹ **Decreto Legislativo N° 1023 - Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, Rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos**

“Artículo 17°.- Tribunal del Servicio Civil

El Tribunal del Servicio Civil - el Tribunal, en lo sucesivo - es un órgano integrante de la Autoridad que tiene por función la resolución de controversias individuales que se susciten al interior del Sistema.

El Tribunal es un órgano con independencia técnica para resolver en las materias de su competencia. Conoce recursos de apelación en materia de:

- a) Acceso al servicio civil;
- b) Pago de retribuciones;
- c) Evaluación y progresión en la carrera;
- d) Régimen disciplinario; y,
- e) Terminación de la relación de trabajo.

El Tribunal constituye última instancia administrativa. Sus resoluciones podrán ser impugnadas únicamente ante la Corte Superior a través de la acción contenciosa administrativa.

Por decreto supremo refrendado por el Presidente del Consejo de Ministros, previa opinión favorable de la Autoridad, se aprobarán las normas de procedimiento del Tribunal”.

² **Ley N° 29951 - Ley del Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2013**

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

“CENTÉSIMA TERCERA.- Deróguese el literal b) del artículo 17 del Decreto Legislativo N° 1023, Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos”.

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25° del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 028-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://app.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.





“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”
“Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana”

12. Asimismo, conforme a lo señalado en el fundamento jurídico 23 de la Resolución de Sala Plena N° 001-2010-SERVIR/TSC³, precedente de observancia obligatoria sobre competencia temporal, el Tribunal es competente para conocer en segunda y última instancia administrativa los recursos de apelación que sean presentados ante las entidades a partir del 15 de enero de 2010, siempre y cuando, versen sobre las materias establecidas descritas en el numeral anterior.
13. Posteriormente, en el caso de las entidades del ámbito regional y local, el Tribunal asumió, inicialmente, competencia para conocer los recursos de apelación que correspondían sólo a la materia de régimen disciplinario, en virtud a lo establecido en el artículo 90º de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil⁴, y el artículo 95º de su reglamento general, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM⁵; para aquellos recursos de apelación interpuestos a partir del 1 de julio de 2016, conforme al comunicado emitido por la Presidencia Ejecutiva de SERVIR y publicado en el Diario Oficial “El Peruano”⁶, en atención al acuerdo del Consejo Directivo del 16 de junio de 2016⁷.

³ Publicada en el Diario Oficial El Peruano el 17 de agosto de 2010.

⁴ **Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil**

“Artículo 90º.- La suspensión y la destitución

La suspensión sin goce de remuneraciones se aplica hasta por un máximo de trescientos sesenta y cinco (365) días calendario previo procedimiento administrativo disciplinario. El número de días de suspensión es propuesto por el jefe inmediato y aprobado por el jefe de recursos humanos o quien haga sus veces, el cual puede modificar la sanción propuesta. La sanción se oficializa por resolución del jefe de recursos humanos o quien haga sus veces. La apelación es resuelta por el Tribunal del Servicio Civil.

La destitución se aplica previo proceso administrativo disciplinario por el jefe de recursos humanos o quien haga sus veces. Es propuesta por el jefe de recursos humanos o quien haga sus veces y aprobada por el titular de la entidad pública, el cual puede modificar la sanción propuesta. Se oficializa por resolución del titular de la entidad pública. La apelación es resuelta por el Tribunal del Servicio Civil”.

⁵ **Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM**

“Artículo 95º.- Competencia para el ejercicio de la potestad disciplinaria en segunda instancia

De conformidad con el artículo 17 del Decreto Legislativo N° 1023, que crea la Autoridad del Servicio Civil, rectora del sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, la autoridad competente para conocer y resolver el recurso de apelación en materia disciplinaria es el Tribunal del Servicio Civil, con excepción del recurso de apelación contra la sanción de amonestación escrita, que es conocida por el jefe de recursos humanos, según el artículo 89 de la Ley.

La resolución de dicho tribunal pronunciándose sobre el recurso de apelación agota la vía administrativa”.

⁶ El 1 de julio de 2016.

⁷ **Decreto Legislativo N° 1023 - Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, Rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos**

“Artículo 16º.- Funciones y atribuciones del Consejo Directivo

Son funciones y atribuciones del Consejo Directivo:

- Expedir normas a través de Resoluciones y Directivas de carácter general;
- Aprobar la política general de la institución;

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25° del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S 028-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://app.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.





“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”
“Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana”

14. Sin embargo, es preciso indicar que a través del Comunicado de SERVIR publicado en el Diario Oficial “El Peruano” el 29 de junio de 2019, en atención a un nuevo acuerdo de su Consejo Directivo⁸, se hizo de público conocimiento la ampliación de competencias del Tribunal en el ámbito regional y local, correspondiéndole la atención de los recursos de apelación interpuestos a partir del lunes 1 de julio de 2019, derivados de actos administrativos emitidos por las entidades del ámbito regional y local, en lo que respecta al resto de materias: acceso al servicio civil, evaluación y progresión en la carrera, y terminación de la relación de trabajo; esto

- c) Aprobar la organización interna de la Autoridad, dentro de los límites que señala la ley y el Reglamento de Organización y Funciones;
- d) Emitir interpretaciones y opiniones vinculantes en las materias comprendidas en el ámbito del sistema;
- e) Nombrar y remover al gerente de la entidad y aprobar los nombramientos y remociones de los demás cargos directivos;
- f) Nombrar, previo concurso público, aceptar la renuncia y remover a los vocales del Tribunal del Servicio Civil;
- g) Aprobar la creación de Salas del Tribunal del Servicio Civil;
- h) Proponer el Texto Único de Procedimientos Administrativos;
- i) Supervisar la correcta ejecución técnica, administrativa, presupuestal y financiera de la institución;
- j) Disponer la intervención de las Oficinas de Recursos Humanos de las entidades públicas; y
- k) Las demás que se señalen en el Reglamento y otras normas de desarrollo del Sistema”.

⁸ **Decreto Legislativo Nº 1023 - Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, Rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, modificado por el Decreto Legislativo Nº 1450**

“Artículo 16º.- Funciones y atribuciones del Consejo Directivo

Son funciones y atribuciones del Consejo Directivo:

- a) Expedir normas a través de Resoluciones y Directivas de carácter general y/o de alcance nacional;
- b) Aprobar las normas de desarrollo del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos;
- c) Aprobar la política general de SERVIR;
- d) Aprobar el Presupuesto Institucional, los Estados Financieros, el Balance General, el Plan Estratégico Institucional y el Plan Operativo Institucional;
- e) Aprobar la organización interna de SERVIR, el funcionamiento del Consejo Directivo y el desarrollo de las funciones de las gerencias y de órganos que se requieran para el ejercicio de sus funciones, dentro de los límites que señala la ley y el Reglamento de Organización y Funciones;
- f) Emitir interpretaciones y opiniones vinculantes en las materias comprendidas en el ámbito del sistema;
- g) Designar y remover, a propuesta del Presidente Ejecutivo de SERVIR, al Gerente General de SERVIR, en los términos que apruebe el Consejo, y aprobar las incorporaciones por concurso público y desvinculaciones de los demás Gerentes, Directores y Jefes;
- h) Aprobar la designación, previo concurso público, aceptar la renuncia y aprobar la remoción de los vocales del Tribunal del Servicio Civil;
- i) Aprobar la creación de Salas del Tribunal del Servicio Civil;
- j) Proponer el Texto Único de Procedimientos Administrativos;
- k) Supervisar la correcta ejecución técnica, administrativa, presupuestal y financiera de la institución;
- l) Disponer la intervención de las Oficinas de Recursos Humanos de las entidades públicas; y,
- m) Las demás que se señalen en el Reglamento y otras normas de desarrollo del Sistema.”

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25° del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 028-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://app.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.

Documento electrónico firmado digitalmente en el marco de la Ley N° 27269, Ley de Firmas y Certificados Digitales, su Reglamento y modificatorias. La integridad del documento y la autenticidad de la(s) firma(s) pueden ser verificadas en: <https://apps.firmaperu.gob.pe/web/validador.xhtml>





“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”
“Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana”

es, asumió la totalidad de su competencia a nivel nacional, tal como se puede apreciar en el siguiente cuadro:

COMPETENCIAS DEL TRIBUNAL DEL SERVICIO CIVIL			
2010	2011	Recursos de apelación interpuestos a partir del 1 de julio de 2016	Recursos de apelación interpuestos a partir del 1 de julio de 2019
PRIMERA SALA Gobierno Nacional (todas las materias)	AMBAS SALAS Gobierno Nacional (todas las materias)	AMBAS SALAS Gobierno Nacional (todas las materias) Gobierno Regional y Local (solo régimen disciplinario)	AMBAS SALAS Gobierno Nacional y Gobierno Regional y Local (todas las materias)

15. Por tal razón, al ser el Tribunal el único órgano que resuelve la segunda y última instancia administrativa en vía de apelación en las materias de acceso al servicio civil, evaluación y progresión en la carrera, régimen disciplinario y terminación de la relación de trabajo en los tres (3) niveles de gobierno (Nacional, Regional y Local), con la resolución del presente caso asume dicha competencia, pudiendo ser sus resoluciones impugnadas solamente ante el Poder Judicial.
16. En ese sentido, considerando que es deber de todo órgano decisor, en cautela del debido procedimiento, resolver la controversia puesta a su conocimiento según el mérito de lo actuado; y, habiéndose procedido a la admisión del recurso de apelación y valoración de los documentos y actuaciones que obran en el expediente, corresponde en esta etapa efectuar el análisis jurídico del recurso de apelación.

Del régimen laboral aplicable

17. De la revisión de los documentos que obran en el expediente administrativo se aprecia que la impugnante fue contratada por la Entidad bajo el Decreto Legislativo N° 1057, régimen especial de contratación administrativa de servicios. Por tanto, de conformidad con el artículo 3° de aquella norma, se encuentra sujeto a una modalidad especial de contratación laboral regulada por dicho decreto legislativo y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 075-2008-PCM, y sus modificatorias.

Sobre el contrato administrativo de servicios

18. El contrato administrativo de servicios es una modalidad especial de contratación laboral, privativa del Estado, que no se encuentra sujeta a la Ley de Bases de la Carrera Administrativa, el régimen laboral de la actividad privada ni a otras normas

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25° del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 028-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://app.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.





“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”
“Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana”

que regulan carreras administrativas especiales. Se rige exclusivamente por el Decreto Legislativo N° 1057 y su Reglamento.

19. Hasta el 9 de marzo de 2021 el artículo 5° del Decreto Legislativo N° 1057 establecía que el contrato administrativo de servicios se celebraba a plazo determinado y era renovable, dado que dicho régimen laboral especial se consideraba transitorio. En virtud de lo anterior, para la vinculación de personal bajo dicho régimen, solo bastaba que exista la necesidad de servicio y el presupuesto para financiar la contratación⁹.
20. Sin embargo, con la entrada en vigencia de la Ley N° 31131 el 10 de marzo de 2021, se modificó el mencionado artículo, disponiéndose que: *“El contrato administrativo de servicios es de tiempo indeterminado, salvo que se utilice para labores de necesidad transitoria o de suplencia”*. A su vez, se estableció en el segundo párrafo del artículo 4° de la indicada ley, que: *“A partir de la entrada en vigencia de la presente ley, ninguna entidad del Estado podrá contratar personal a través del régimen especial de contratación administrativa de servicios, con excepción de aquellas contrataciones que se encontraran vigentes y que sean necesarias de renovar a efectos de no cortar el vínculo laboral de los trabajadores con vínculo vigente, en tanto se ejecute lo dispuesto en el artículo 1 de la presente ley”*.
21. De esta forma, con el reconocimiento del carácter indeterminado del contrato administrativo de servicios en virtud de la Ley N° 31131, también se dispuso la prohibición de contratar personal bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 1057 desde su entrada en vigencia.
22. Posteriormente, el Tribunal Constitucional¹⁰ declaró la inconstitucionalidad parcial de la Ley N° 31131, excepto por el primer y tercer párrafo del artículo 4° y la Única Disposición Complementaria Modificatoria (sentencia publicada el 19 de diciembre de 2021). Por tanto, ratificó que, tras las modificaciones al Decreto Legislativo N° 1057, el contrato administrativo de servicios podría ser de duración indeterminada cuando la contratación se realice para labores de carácter permanente, es decir, aquellas que no sean de necesidad transitoria o de suplencia, según lo dispuesto en el artículo 5° del mencionado decreto legislativo.
23. En efecto, en el fundamento 116°⁹, el Tribunal Constitucional dio pautas sobre cómo debía interpretarse las modificaciones hechas a los artículos 5° y 10°, literal f), del Decreto Legislativo N° 1057, indicando textualmente lo siguiente:

⁹Ver Informe Técnico N° 001702-2020-SERVIR-GPGSC.

¹⁰Sentencia recaída en el Expediente N° 00013-2021-PI/TC.

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25° del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 028-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://app.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.





“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”
“Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana”

- “(i) Son aplicables a los CAS que se suscriban a partir de la entrada en vigencia de la Ley 31131, esto es, desde el 10 de marzo de 2021.
- (ii) Corresponde a la entidad estatal contratante determinar **las labores de carácter permanente** y las de necesidad transitoria o de suplencia. Sólo podrán ser consideradas labores permanentes las relacionadas con la actividad principal de la entidad pública contratante.
- (iii) **Para que un CAS sea de plazo indeterminado**, es necesario que el trabajador haya superado un concurso público para una **plaza con carácter permanente**.
- (iv) La reposición a que se refiere el literal f) del artículo 10 del Decreto Legislativo 1057, puede darse únicamente al régimen CAS, no a otro régimen laboral existente en el Estado.
- (v) Para la reposición de un trabajador **en un CAS de tiempo indeterminado**, el juez previamente deberá comprobar:
 - a) Que el trabajador CAS ingresó por concurso público para una **plaza con carácter permanente**.
 - b) Que **las labores** que realiza corresponden a la actividad principal de la entidad y **son de carácter permanente**.
- (vi) La reposición de un trabajador del régimen CAS con labores de necesidad transitoria o de suplencia, sólo podrá ordenarse dentro del plazo del correspondiente contrato”. (el énfasis es nuestro)

24. Nótese que se distingue entre las labores (que pueden ser permanentes o transitorias) y la plaza (que debe ser permanente para justificar el contrato indeterminado).
25. Así, según las pautas establecidas por el Tribunal Constitucional, para que un contrato administrativo de servicios sea considerado como indeterminado, no solo debe verificarse que las funciones o labores del puesto ocupado por el servidor civil sean de naturaleza permanente, sino también que el acceso a la plaza se haya realizado a través de un concurso público para una plaza que también tenga carácter permanente.
26. En esa línea, vemos que la Corte Suprema de Justicia de la República, atendiendo a lo señalado por el Tribunal Constitucional en el fundamento 116 antes citado, a través del IX Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral, del 18 de mayo de 2022, tomó acuerdos para el trámite de procesos en los que se busque la reposición de trabajadores contratados bajo el Decreto Legislativo Nº 1057 a tiempo indeterminado, considerando en su análisis: la naturaleza de las labores y el ingreso a una plaza con carácter permanente. Particularmente, debe destacarse la exigencia

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25° del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 028-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://app.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.





“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”
“Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana”

de haber ingresado por concurso público de méritos a una plaza presupuestada y vacante de duración indeterminada.

27. Específicamente, se determinó:

«(...)

Acuerdo 2.1: El precedente constitucional recaído en el expediente n° 5057-2013-PA/TC JUNÍN, precedente Huatuco, se aplica a los trabajadores CAS, teniendo en cuenta el fundamento 116 de la Sentencia del Pleno 979/2021 del Tribunal Constitucional, sobre inconstitucionalidad parcial de la Ley n° 31131, Expediente n° 000132021-PI/TC; en consecuencia:

- a. Es aplicable a los trabajadores que suscriban contrato CAS a partir de la entrada en vigencia de la Ley n° 31131, esto es, desde el 10 de marzo de 2021.*
- b. Es aplicable a los trabajadores que mantenían un contrato CAS al 10 de marzo de 2021 que no hubieran ingresado por concurso público de méritos a una plaza presupuestada y vacante de duración determinado.*

(...)

Acuerdo 2.2: El precedente constitucional n° 5057-2013-PA/TC JUNÍN, precedente Huatuco, no se aplica cuando:

- a. El trabajador CAS demanda la nulidad del acto administrativo o acto material que originó su despido, pretendiendo su reposición en un CAS de tiempo indeterminado, siempre que tenga las siguientes características:*
 - i. El trabajador CAS ingresó por concurso público para una plaza con carácter permanente; y,*
 - ii. Las labores realizadas que realizó correspondían a la actividad principal de la entidad.*

(...))».

28. Luego, la Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil de la Autoridad Nacional del Servicio Civil, a través del Informe Técnico N° 001479-2022-SERVIR-GPGSC

Documento electrónico firmado digitalmente en el marco de la Ley N° 27269, Ley de Firmas y Certificados Digitales, su Reglamento y modificatorias. La integridad del documento y la autenticidad de la(s) firma(s) pueden ser verificadas en: <https://apps.firmaperu.gob.pe/web/validador.xhtml>





"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

(informe técnico vinculante¹¹), del 17 de agosto de 2022, precisó que *"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"*.

29. En aquel informe también brindó pautas para tener una noción de qué se debe entender por necesidad transitoria para efectos de las contrataciones temporales o a plazo determinado, expresando lo siguiente:

"2.18 Siendo así, 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:

- 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 ley autorice la contratación temporal para un fin específico.***

¹¹Mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 000132-2022-SERVIR-PE, publicada en el diario Oficial El Peruano el 26 de agosto de 2022, se aprobó como opinión vinculante el Informe Técnico Nro. 001479-2021-SERVIR-GPGSC.





“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”
“Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana”

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.

(...)

2.27 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 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”.

30. Después, la referida gerencia, al absolver una consulta respecto a las nuevas contrataciones, señaló que:

“3.2 corresponde a las entidades determinar en base a su necesidad la modalidad de la contratación bajo el Decreto Legislativo N° 1057: i) a plazo determinado [sic] o ii) plazo determinado (por necesidad transitoria, confianza y suplencia); independientemente que la vacante a convocar haya devenido de una contratación a plazo indeterminado o determinado.

3.3 Para la contratación bajo el régimen del D. Leg. N° 1057, las entidades deben cumplir con las etapas mínimas que establece el Reglamento del D. Leg. 1057¹².

31. Igualmente, ha aclarado que: *“(...) el hecho que exista un puesto vacante bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 1057, cuyo titular tenía un contrato a plazo indeterminado, no exige a la entidad que deba contratar al reemplazo también a plazo indeterminado, por cuanto al tratarse de una nueva contratación, la entidad deberá evaluar y determinar la modalidad que corresponda (a plazo indeterminado o determinado) en base a la necesidad del servicio”¹³.* Esto implica que, aunque puedan existir plazas vacantes de carácter permanente o indeterminado, la nueva contratación realizada para cubrir dichas posiciones, no será necesariamente permanente o indeterminada.

¹²Ver Informe Técnico N° 002678-2022-SERVIR-GPGSC.

¹³Ver Informe Técnico N° 001191-2024-SERVIR-GPGSC.



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”
“Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana”

32. De esta manera, conforme a las directrices establecidas por la Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil, a partir del día siguiente de la publicación de la citada sentencia del Tribunal Constitucional, las Entidades podían contratar servidores civiles bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 1057, ya sea a plazo indeterminado o determinado. Para tal efecto, es relevante la distinción entre la modalidad de la contratación (a plazo indeterminado o determinado), de acuerdo a las necesidades de cada institución, y el plazo de la vacante (indeterminado o determinado).
33. En resumen, a partir de las directrices proporcionadas por el Tribunal Constitucional, el Poder Judicial y la Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil de la Autoridad Nacional del Servicio Civil, se puede concluir que, a partir del día siguiente de la publicación de la sentencia del Tribunal Constitucional, para determinar si una nueva contratación bajo el Decreto Legislativo N° 1057 es a plazo indeterminado, es necesario evaluar lo siguiente:
- (i) Si la naturaleza de las funciones del puesto requerido es permanente (a plazo indeterminado) o transitoria (a plazo determinado).
 - (ii) Si la plaza es de carácter permanente, entiéndase, si se trata de una plaza presupuestada, vacante y de duración indeterminada.
 - (iii) Si el servidor ha superado un concurso público para una plaza con carácter permanente.
34. Es relevante señalar que, respecto a la última exigencia (concurso público de méritos), el Tribunal Constitucional¹⁴ ha subrayado la importancia de que los procesos de selección de personal bajo el régimen CAS para acceder a una plaza a tiempo indeterminado cumplan con un estándar que garantice la meritocracia. En este sentido, los postulantes deben superar las siguientes etapas de evaluación: evaluación curricular, examen de conocimientos o habilidades técnicas, y entrevista personal.
35. Esto responde a la necesidad de garantizar a la ciudadanía una administración pública profesional, eficiente y comprometida con el bienestar común. Por esa razón, el Tribunal Constitucional¹⁵ ha precisado que el derecho a acceder a la función pública no significa ingresar sin más, sino que exige ser idóneo para el cargo.
36. De este modo, se observa que, a partir del día siguiente a la publicación de la sentencia del Tribunal Constitucional que declaró la inconstitucionalidad parcial de

¹⁴Sentencia recaída en el Expediente N° 00013-2021-PI/TC.

¹⁵Sentencia recaída en el Expediente N° 00025-2005-PI/TC y 0026-2005-PI/TC.

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25° del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 028-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://app.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”
“Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana”

la Ley N° 31131, las nuevas contrataciones de personal bajo el régimen CAS para plazas a tiempo indeterminado deberán adherirse a los criterios establecidos por dicha sentencia, especialmente a lo señalado en el fundamento 116.

Sobre el contrato administrativo de servicios de la impugnante

37. A partir de los documentos que obran en el expediente se ha constatado que el 13 de octubre de 2023, la Entidad y la impugnante suscribieron el Contrato Administrativo de Servicios N° 20230678 (TEMPORAL), para que ocupe el cargo de Defensor Público de Asistencia Legal de Amazonas, desde el 13 de octubre de 2023. Este contrato es resultado del Proceso CAS Temporal N° 878-2023-MINJUSDH.

38. Al respecto, de los antecedentes del proceso de selección en cuestión, se aprecia que la Entidad, en su Informe N° 1735-2024-OGRRHH-OGEC/DIMD, del 15 de octubre de 2024, en atención al requerimiento de contratación de servicios, entre otros de la impugnante, señaló lo siguiente:

“Al respecto, es preciso señalar que, mediante Memorando N° 4008-2023-JUS/DGDPAJ, de fecha 18 de mayo de 2023, el Director General de la Dirección General de Defensa Pública y Acceso a la Justicia remite al Viceministro de Derechos Humanos y Acceso a la Justicia el Informe Usuario N° 1884-2023-JUS-DGDPAJ-OAP-CMAM, en el cual se considera el requerimiento de las Direcciones Distritales sobre la urgencia de contratar defensores públicos al haberse evidenciado un incremento del 5.09 % de atención de consultas y patrocinios en el primer trimestre del año 2023 con relación al primer trimestre del año 2022; hecho que conllevó a realizar, entre otras, la Convocatoria Pública CAS Temporal N° 878-2023-MINJUS, de la cual resultó ganadora la señora Sarela Pereyra Zamora, contratación que fue efectuada en el marco de lo dispuesto en el numeral 36.1 del artículo 36 de la Ley N° 31728 y lo señalado en el Informe Técnico N° 1479-2021-SERVIR-GPGSC, es decir, para cubrir el incremento extraordinario y temporal de actividades descrito en el numeral 2.3 del presente informe”. (Énfasis nuestro)

39. En consecuencia, la Entidad habría cumplido con justificar debidamente la causa objetiva que motivaba la contratación temporal de la impugnante, tal como lo establece el Informe Técnico N° 001479-2022-SERVIR-GPGSC.

40. Asimismo, al revisar las bases de la convocatoria, se puede verificar que la plaza a la que accedía la impugnante no era de carácter permanente, sino que correspondía a una plaza temporal, con una duración de tres (3) meses renovables hasta el 31 de diciembre de 2023 o hasta el término de la necesidad transitoria, y **cuyo plazo era de pleno conocimiento de la impugnante.**

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25° del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 028-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://app.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.





"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

41. Es importante señalar que las bases del proceso de selección representan las reglas específicas establecidas por una entidad, las cuales deben ser cumplidas tanto por quienes gestionan el proceso como por los postulantes que aspiren a ocupar el puesto convocado.
42. Entonces, se puede concluir que la impugnante no accedió a una plaza vacante de duración indeterminada.
43. Por lo tanto, la solicitud de la impugnante de que se ordene su reincorporación bajo el argumento de tener un contrato indeterminado no es amparable, puesto que para que su contrato fuera a plazo indeterminado, era necesario que hubiera superado un concurso público para una plaza de carácter permanente, que estuviera debidamente presupuestada, vacante y de duración indeterminada.
44. Cabe agregar que en el supuesto que la Entidad hubiese omitido señalar la causa objetiva de la contratación, aunque pudiera generar responsabilidades por no cumplir con lo señalado en el Informe Técnico N° 001479-2022-SERVIR-GPGSC respecto a la identificación de la causa objetiva de la contratación, no implica que la contratación deba considerarse automáticamente como indeterminada, dado que la plaza no era de carácter permanente o indeterminada.
45. En este sentido, dado que la impugnante accedió a una plaza de carácter temporal, el contrato administrativo de servicios que suscribió con la Entidad tenía naturaleza temporal. Por lo tanto, dicho contrato podía finalizar válidamente en virtud de la causal prevista en el literal h) del Decreto Legislativo N° 1057 (vencimiento del plazo del contrato), lo cual efectivamente ocurrió. En consecuencia, la decisión tomada por la Entidad no contraviene lo dispuesto en el Decreto Legislativo N° 1057 ni en la Ley N° 31131, ajustándose correctamente al principio de legalidad.
46. Cabe recordar que el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, reconoce en su Artículo IV como un principio fundamental en todo procedimiento el principio de legalidad, en virtud del cual 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. Este constituye un pilar de la actuación administrativa por el cual la Administración sólo puede actuar cuando se encuentra habilitada por norma legal específica y en la forma en que esta lo permita, atendiendo a sus fines; en tanto, está sometida a lo que establece nuestro ordenamiento jurídico en su integridad. De este modo, mientras los particulares tienen libertad para actuar en todo lo que la ley no prohíba, las entidades públicas están limitadas a lo que la ley explícitamente autorice.

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25° del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 028-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://app.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.

Documento electrónico firmado digitalmente en el marco de la Ley N° 27269, Ley de Firmas y Certificados Digitales, su Reglamento y modificatorias. La integridad del documento y la autenticidad de la(s) firma(s) pueden ser verificadas en: <https://apps.firmaperu.gob.pe/web/validador.xhtml>





"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

Decisión del Tribunal del Servicio Civil

47. El artículo 23º del Reglamento del Tribunal establece que en caso se considere que el acto impugnado se ajusta al ordenamiento jurídico, declarará infundado el recurso de apelación y confirmará la decisión.
48. En ese sentido, se aprecia que la Entidad extinguió el contrato administrativo de servicios de la impugnante aplicando una causal válida debido a la temporalidad de su contratación. De modo que su decisión debe ser confirmada en sujeción al principio de legalidad.

En ejercicio de las facultades previstas en el artículo 17º del Decreto Legislativo N° 1023, la Primera Sala del Tribunal del Servicio Civil;

RESUELVE:

PRIMERO.- Declarar INFUNDADO el recurso de apelación interpuesto por la señora SARELA PEREYRA ZAMORA contra el acto administrativo contenido en la Carta N° 1554-2024/JUS-OGRRHH, del 16 de octubre de 2024, emitido por la Jefatura de la Oficina General de Recursos Humanos del MINISTERIO DE JUSTICIA Y DERECHOS HUMANOS; por lo que se CONFIRMA dicha decisión por ajustarse al ordenamiento jurídico.

SEGUNDO.- Notificar la presente resolución a la señora SARELA PEREYRA ZAMORA y al MINISTERIO DE JUSTICIA Y DERECHOS HUMANOS, para su cumplimiento y fines pertinentes.

TERCERO.- Remitir el expediente al MINISTERIO DE JUSTICIA Y DERECHOS HUMANOS.

CUARTO.- Declarar agotada la vía administrativa debido a que el Tribunal del Servicio Civil constituye última instancia administrativa.

QUINTO.- Disponer la publicación de la presente Resolución en el Portal Institucional (<https://www.gob.pe/institucion/servir/colecciones/1680-tribunal-del-servicio-civil-sala-1>).

Regístrese, comuníquese y publíquese.

Firmado por
ROLANDO SALVATIERRA COMBINA
Presidente
Tribunal de Servicio Civil

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25° del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 028-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://app.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.





PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Tribunal del Servicio
Civil

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”
“Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana”

Firmado por VºBº

ORLANDO DE LAS CASAS DE LA TORRE UGARTE

Vocal

Tribunal de Servicio Civil

Firmado por VºBº

CESAR EFRAIN ABANTO REVILLA

Vocal

Tribunal de Servicio Civil

P5

Documento electrónico firmado digitalmente en el marco de la Ley N° 27269, Ley de Firmas y Certificados Digitales, su Reglamento y modificatorias. La integridad del documento y la autoría de la(s) firma(s) pueden ser verificadas en: <https://apps.firmaperu.gob.pe/web/validador.xhtml>

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25° del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 028-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://app.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.

