



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

RESOLUCIÓN Nº 002578-2025-SERVIR/TSC-Primera Sala

EXPEDIENTE : 1453-2025-SERVIR/TSC
IMPUGNANTE : NOELIA JACKELINE CHAVEZ NINA
ENTIDAD : UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL MARISCAL NIETO
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 NOELIA JACKELINE CHAVEZ NINA contra el Memorando Nº 724-2024-GRM/DRE-MOQUEGUA/UGEL "MN"/AGA-PER, del 16 de diciembre de 2024, emitida por el Especialista Administrativo I - Personal de la Unidad de Gestión Educativa Local Mariscal Nieto; en aplicación del principio de legalidad.*

Lima, 13 de junio de 2025

ANTECEDENTES

1. Mediante Contrato Administrativo de Servicios Nº 001-2024, del 14 de febrero de 2024, la Unidad de Gestión Educativa Local Mariscal Nieto, en adelante la Entidad, contrató a la señora NOELIA JACKELINE CHAVEZ NINA, en adelante la impugnante, como Especialista en Recursos Humanos, por el plazo del 12 de febrero de 2024 al 12 de mayo de 2024. Dicho contrato fue objeto de sucesivas prórrogas.
2. A través del Memorando Nº 724-2024-GRM/DRE-MOQUEGUA/UGEL "MN"/AGA-PER¹, del 16 de diciembre de 2024, el Especialista Administrativo I - Personal de la Entidad comunicó a la impugnante la conclusión de su vínculo contractual por el vencimiento del mismo, el 31 de diciembre de 2024.

TRÁMITE DEL RECURSO DE APELACIÓN

3. El 21 de enero de 2025, la impugnante interpuso recurso de apelación contra el Memorando Nº 724-2024-GRM/DRE-MOQUEGUA/UGEL "MN"/AGA-PER, solicitando que se declare la nulidad, se ordene su reposición laboral y se le considere como trabajadora a plazo indeterminado, bajo los siguientes fundamentos:

¹ Notificado a la impugnante el 2 de enero de 2025, conforme lo señala la impugnante en su recurso de apelación y, la Entidad, en el Informe Nº 211-2025-GRM/DRE-MOQUEGUA/UGEL-MN/AGA-PER.

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) En las bases del Proceso CAS en el que resultó ganadora, no se señala la causa objetiva excepcional de duración determinada para la realización de funciones de carácter permanente.
 - (ii) Realizó labores de carácter permanente.
 - (iii) Se ha solicitado el 7 de enero de 2025, un abogado con su mismo monto de remuneración.
 - (iv) El emisor del acto impugnado tiene una denuncia.
 - (v) La conclusión de su contrato impide que continúe su tratamiento médico.
4. Mediante Oficio N° 0194-2025-GRM/DRE-MOQUEGUA/UGEL “MN”/AGA, la Entidad remitió al Tribunal del Servicio Civil, en adelante, el Tribunal, el recurso de apelación interpuesto por la impugnante, así como los antecedentes que dieron origen al acto impugnado.
5. A través de los Oficios N°s 004307 y 004308-2025-SERVIR/TSC, la Secretaría Técnica del Tribunal informó a la impugnante y a la Entidad, respectivamente, que el recurso de apelación había sido admitido.

ANÁLISIS

De la competencia del Tribunal del Servicio Civil

6. De conformidad con el artículo 17° del Decreto Legislativo N° 1023², modificado por la Centésima Tercera Disposición Complementaria Final de la Ley N° 29951 - Ley del Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2013³, el Tribunal tiene por

² **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”.

³ **Ley N° 29951 - Ley del Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2013**
DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

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”

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.

7. Asimismo, conforme a lo señalado en el fundamento jurídico 23 de la Resolución de Sala Plena N° 001-2010-SERVIR/TSC⁴, 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.
8. 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 90° de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil⁵, y el artículo 95° de su reglamento general, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM⁶; 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”⁷, en atención al acuerdo del Consejo Directivo del 16 de

“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”.

⁴ Publicada en el Diario Oficial “El Peruano” el 17 de agosto de 2010.

⁵ **Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil**

“Artículo 90°.- 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”.

⁶ **Reglamento de la Ley N° 30057, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM**

“Artículo 95°.- 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”.

⁷ El 1 de julio de 2016.

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”

junio de 2016.

9. 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 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	AMBAS SALAS Gobierno Nacional (todas las materias) Gobierno Regional y Local	AMBAS SALAS Gobierno Nacional y Gobierno Regional y Local (todas las materias)

⁸ **Decreto Legislativo N° 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 N° 1450**

“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 y/o de alcance nacional;
- Aprobar las normas de desarrollo del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos;
- Aprobar la política general de SERVIR;
- Aprobar el Presupuesto Institucional, los Estados Financieros, el Balance General, el Plan Estratégico Institucional y el Plan Operativo Institucional;
- 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;
- Emitir interpretaciones y opiniones vinculantes en las materias comprendidas en el ámbito del sistema;
- 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;
- Aprobar la designación, previo concurso público, aceptar la renuncia y aprobar la remoción de los vocales del Tribunal del Servicio Civil;
- Aprobar la creación de Salas del Tribunal del Servicio Civil;
- Proponer el Texto Único de Procedimientos Administrativos;
- Supervisar la correcta ejecución técnica, administrativa, presupuestal y financiera de la institución;
- Disponer la intervención de las Oficinas de Recursos Humanos de las entidades públicas; y,
- 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.



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

	(todas las materias)	(solo régimen disciplinario)	
--	----------------------	------------------------------	--

10. 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.
11. 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.

Sobre los aspectos centrales del recurso de apelación y su análisis

12. En el marco de lo establecido en el artículo 22º del Reglamento del Tribunal⁹, este cuerpo Colegiado ha identificado que el aspecto central objeto de la impugnación es determinar si la impugnante tiene un contrato administrativo de servicios indeterminado y, corresponde que sea repuesta. De este modo, a continuación, se procederá al análisis correspondiente.

Sobre el contrato administrativo de servicios

13. 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

⁹ **Reglamento del Tribunal del Servicio Civil, aprobado con Decreto Supremo N° 008-2010-PCM, y sus modificatorias**

“**Artículo 22.-** Contenido de las resoluciones de las Salas

Las resoluciones expedidas por las Salas que se pronuncien sobre el recurso de apelación deben contener como mínimo lo siguiente:

- Los antecedentes de las controversias de los casos que se ponen a conocimiento de las Salas de acuerdo a la documentación recibida por éstas.
- La determinación de los aspectos centrales de la materia de impugnación.
- El análisis respecto de las materias relevantes propuestas por el apelante.
- El pronunciamiento respecto de cada uno de los extremos del petitorio del recurso de apelación y de los argumentos expresados en dicho recurso, conforme a los puntos controvertidos, e incluso sobre los que las Salas aprecien de oficio, aún cuando no hubiesen sido alegados en su oportunidad”.

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”

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

14. 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 contratación¹⁰.
15. 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”*.
16. 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.
17. Posteriormente, el Tribunal Constitucional¹¹ 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.
18. En efecto, en el fundamento 116º, el Tribunal Constitucional dio pautas sobre cómo debía interpretarse las modificaciones hechas a los artículos 5º y 10º, literal f), del Decreto Legislativo N° 1057, indicando textualmente lo siguiente:

¹⁰Ver Informe Técnico N° 001702-2020-SERVIR-GPGSC.

¹¹Sentencia 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)
19. 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).
20. 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.
21. 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 N° 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.

22. 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.*

(...).».

23. 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

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”

(informe técnico vinculante¹²), 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”.

24. 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.***

¹²Mediante 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”.

25. 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. 1057¹³.

26. 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”¹⁴.* 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.

¹³Ver Informe Técnico N° 002678-2022-SERVIR-GPGSC.

¹⁴Ver Informe Técnico N° 001191-2024-SERVIR-GPGSC.

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”

27. 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).
28. 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.
29. Es relevante señalar que, respecto a la última exigencia (concurso público de méritos), el Tribunal Constitucional¹⁵ 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.
30. 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 Constitucional¹⁶ ha precisado que el derecho a acceder a la función pública no significa ingresar sin más, sino que exige ser idóneo para el cargo.
31. 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

¹⁵ Sentencia recaída en el Expediente N° 00013-2021-PI/TC.

¹⁶ Sentencia 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 caso en concreto

32. De los documentos que obran en el expediente, se ha constatado que el 14 de febrero de 2024, la Entidad y la impugnante suscribieron el Contrato Administrativo de Servicios N° 001-2024, para que ocupe el cargo de Especialista en Recursos Humanos, desde el 12 de febrero de 2024 hasta el 12 de mayo de 2024. Este contrato es el resultado del Proceso CAS N° 001-2024/FGAI-UGELMN.
33. De la revisión de las bases de la convocatoria, se puede verificar que la plaza asignada a la impugnante no era de carácter permanente, sino que correspondía a una plaza temporal, con una duración del 12 de febrero al 12 de mayo (3 meses), y cuyo plazo era de pleno conocimiento del impugnante:

III. CONDICIONES ESENCIALES DEL CONTRATO	
CONDICIONES ESENCIALES DEL CONTRATO	
Lugar de prestación de servicios:	Sede Administrativa de la UGEL Mariscal Nieto (APV Inade Mz. G, Lt. 2 - Los Angeles.
Duración del contrato:	Del 12/02/2024 al 30/04/2024 (puede ser prorrogado por necesidad de servicio y disponibilidad presupuesta).
Remuneración mensual:	S/ 2 900.00 (DOS MIL NOVECIENTOS Y 00/100 SOLES) Incluye montos y afiliaciones de Ley, así como toda deducción aplicable al trabajador.
Otras condiciones esenciales del contrato:	A solicitud del área usuaria el contrato es a plazo temporal.

34. 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.
35. Entonces, se puede concluir que la impugnante no accedió a una plaza vacante de duración indeterminada.
36. Esta conclusión se ve respaldada al considerar que en las bases únicamente se estableció la realización de dos evaluaciones: la evaluación curricular y la entrevista

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.



personal. Esto evidencia que el proceso no cumplía con el estándar necesario para garantizar la meritocracia en el acceso a una plaza a tiempo indeterminado.

37. Por tanto, la solicitud de la impugnante de que se ordene su reposición 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.
38. 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.
39. 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.
40. Finalmente, es pertinente indicar que los argumentos de la impugnante, referidos a que se habría solicitado nuevamente la contratación de su puesto, y que el especialista que emitió el memorando tiene una denuncia, deben ser desestimados, toda vez que se ha acreditado que la Entidad concluyó el contrato de la impugnante en virtud de la causal prevista en el literal h) del Decreto Legislativo N° 1057, es decir, en observancia del principio de legalidad.



“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

41. 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.
42. 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 Nº 1023, la Primera Sala del Tribunal del Servicio Civil;

RESUELVE:

PRIMERO.- Declarar INFUNDADO el recurso de apelación interpuesto por la señora NOELIA JACKELINE CHAVEZ NINA contra el Memorando Nº 724-2024-GRM/DRE-MOQUEGUA/UGEL “MN”/AGA-PER, del 16 de diciembre de 2024, emitida por el Especialista Administrativo I - Personal de la UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL MARISCAL NIETO; por lo que se CONFIRMA dicha decisión por ajustarse al ordenamiento jurídico.

SEGUNDO.- Notificar la presente resolución a la señora NOELIA JACKELINE CHAVEZ NINA y a la UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL MARISCAL NIETO, para su cumplimiento y fines pertinentes.

TERCERO.- Remitir el expediente a la UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL MARISCAL NIETO.

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.servir.gob.pe/tribunal-sc/resoluciones-de-salas/primera-sala/>).

Regístrese, comuníquese y publíquese.

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25º 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
ROLANDO SALVATIERRA COMBINA
Presidente
Tribunal de Servicio Civil

Firmado por V°B°
ORLANDO DE LAS CASAS DE LA TORRE UGARTE
Vocal
Tribunal de Servicio Civil

Firmado por V°B°
CESAR EFRAIN ABANTO REVILLA
Vocal
Tribunal de Servicio Civil

PT6

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>

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.

