

**RESOLUCIÓN Nº 000026-2026-SERVIR/TSC-Primera Sala**

EXPEDIENTE	:	5741-2025-SERVIR/TSC
IMPUGNANTE	:	GUSTAVO FERNANDO GUERRERO QUIJANDRIA
ENTIDAD	:	HOSPITAL DE EMERGENCIAS VILLA EL SALVADOR
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 el señor GUSTAVO FERNANDO GUERRERO QUIJANDRIA contra el acto administrativo contenido en la Carta Nº 58-2025-OGRH-HEVES, del 21 de marzo de 2025, emitido por la Jefatura de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos del Hospital de Emergencias Villa El Salvador; en aplicación del principio de legalidad.*

Lima, 9 de enero de 2026

ANTECEDENTES

- Mediante Contrato Administrativo de Servicios Nº 329-2023-OGRH/HEVES, de diciembre de 2023, el Hospital de Emergencias Villa El Salvador, en adelante la Entidad, contrató al señor GUSTAVO FERNANDO GUERRERO QUIJANDRIA, en adelante el impugnante, como Coordinador de la Dirección Ejecutiva, por el plazo del 19 de diciembre de 2023 al 31 de diciembre de 2023. Dicho contrato fue objeto de sucesivas prórrogas.
- Con Carta Nº 58-2025-OGRH-HEVES, del 21 de marzo de 2025¹, la Jefatura de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos de la Entidad, comunicó al impugnante la no renovación de su contrato por vencimiento del mismo, en aplicación del literal h) del artículo 10º del Decreto Legislativo Nº 1057, por lo que, su contrato concluiría el 1 de abril de 2025.

TRÁMITE DEL RECURSO DE APELACIÓN

- El 7 de abril de 2025, el impugnante interpuso recurso de apelación contra el acto administrativo contenido en la Carta Nº 58-2025-OGRH-HEVES, solicitando que se declare la nulidad de la misma; principalmente, por los siguientes argumentos:

¹ Notificada al impugnante el 21 de marzo de 2025.

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.



- (i) Postuló al proceso CAS N° 002-2023 en diciembre 2023, ganando dicho concurso con cargo de coordinador a partir del 19 de diciembre de 2023.
 - (ii) La Carta N° 58-2025-OGRH-HEVES, es nula porque contraviene la debida motivación y principio de legalidad.
 - (iii) En su contrato no se especifica que la naturaleza de su contratación sea temporal, suplencia, ni tampoco en las adendas.
 - (iv) Las funciones que le fueron encomendadas son de naturaleza permanente.
 - (v) Se encuentra bajo los alcances de la Ley N° 31131.
 - (vi) Su código AIRHSP se encuentra como plaza vacante y con financiamiento todo el 2025.
4. Con Oficio N° 32-2025-OGRH-DE-HEVES, Jefatura de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos de la Entidad remitió al Tribunal del Servicio Civil, en adelante el Tribunal, el recurso de apelación presentado por el impugnante, así como los antecedentes que dieron origen al acto impugnado.
5. Mediante Oficios N°s 015571-2025 y 015572-2025-SERVIR/TSC, la Secretaría Técnica del Tribunal comunicó al impugnante y a la Entidad, respectivamente, la admisión a trámite del recurso de apelación.

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

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".

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.



Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2013³, 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.

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 solo 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

³ **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”.

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”.

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>



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 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:

⁷ El 1 de julio de 2016.

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.



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)

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.

Del régimen laboral aplicable

12. De la revisión de los documentos que obran en el expediente administrativo se aprecia que el impugnante fue contratado 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 sujeta 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 los aspectos centrales del recurso de apelación y su análisis

13. En el marco de lo establecido en el artículo 22° del Reglamento del Tribunal⁹, este cuerpo Colegiado ha identificado que el aspecto central objeto de la impugnación

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

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.



es determinar si el impugnante tiene un contrato administrativo de servicios indeterminado, por lo que su cese no se ajustaría a la normatividad vigente y, en consecuencia, correspondería que sea repuesto. De este modo, a continuación, se procederá al análisis correspondiente.

Sobre el contrato administrativo de servicios

14. 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 que regulan carreras administrativas especiales. Se rige exclusivamente por el Decreto Legislativo N° 1057 y su Reglamento.
15. 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.
16. 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”*.

“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:

- a) Los antecedentes de las controversias de los casos que se ponen a conocimiento de las Salas de acuerdo a la documentación recibida por éstas.
- b) La determinación de los aspectos centrales de la materia de impugnación.
- c) El análisis respecto de las materias relevantes propuestas por el apelante.
- d) 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”.

¹⁰Ver Informe Técnico N° 001702-2020-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.



17. 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.
18. Posteriormente, el Tribunal Constitucional¹¹ declaró la inconstitucionalidad parcial de la Ley N° 31131, excepto por el primer y tercer párrafo del artículo 4º 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 5º del mencionado decreto legislativo.
19. 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:

- “(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)*

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.



20. 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).
21. 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.
22. 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 de haber ingresado por concurso público de méritos a una plaza presupuestada y vacante de duración indeterminada.
23. 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.*

(...)

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.

Acuerdo 2.2: El precedente constitucional nº 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.*

(...).».

24. 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 (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”.*
25. 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.*

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.



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.

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”.

26. 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.

27. 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.
28. 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).
29. 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.

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

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



30. 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.
31. 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.
32. 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 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

33. En el presente caso, la Entidad a través de la Carta N° 58-2025-OGRH-HEVES, del 21 de marzo de 2025, comunicó al impugnante la no renovación de su contrato por vencimiento del mismo, en aplicación del literal h) del artículo 10° del Decreto Legislativo N° 1057, por lo que, su contrato concluiría el 1 de abril de 2025.
34. Al respecto, de la documentación que obra en el expediente, se advierte que el impugnante y la Entidad suscribieron en diciembre de 2023 el Contrato Administrativo de Servicios N° 329-2023-OGRH/HEVES, para que ocupe el cargo de Coordinador de Dirección Ejecutiva, por el plazo del 19 de diciembre de 2023 al 31 de diciembre de 2023. Este contrato es el resultado del Proceso de Contratación Administrativa de Servicios N° 002-2023¹⁷.
35. De la revisión de las bases de la convocatoria¹⁸, se puede verificar que la plaza asignada al impugnante no era de carácter permanente, sino que correspondía a

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.

¹⁷ Disponible en:

<https://portal.heves.gob.pe/apps/docs/RESULTADO%20FINAL%20PROCESO%20CAS%20REGULAR%202023.pdf>

¹⁸ Disponible en: https://portal.heves.gob.pe/apps/docs/BASES%20CAS_NOV%202023.pdf



una plaza temporal, con una duración inicial hasta el 31 de diciembre de 2023 y cuyo plazo era de pleno conocimiento del impugnante. Prueba de ello es que el contrato suscrito tenía como duración del 19 al 31 de diciembre de 2023.

36. 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.
37. Asimismo, cabe indicar que de la documentación que obra en el expediente, respecto a la convocatoria mediante la cual se contrató al impugnante, se tiene la siguiente documentación:

- (i) La Nota Informativa N° 154-2023-EGE-OGRH-HEVES, del 14 de noviembre de 2023, a través de la cual la Oficina de Gestión del Empleo de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos de la Entidad, indicó lo siguiente:

“Mediante Memorando N° 911-2013-OGRH-HEVES remitieron los perfiles en físico y digital con la finalidad de realizar el proceso de convocatoria CAS para cubrir las necesidades de las áreas de manera eficientes, de acuerdo al Anexo N° 01 del Acta N° 0002-2023-OGRH/HEVES.

(...)

Mediante Memorando N° 300-2023-DE-HEVES de fecha 07 de noviembre de 2023 de expediente N° 23-013471-001 de la Dirección Ejecutiva, adjunta – Perfiles de puestos, requiere contratar el siguiente profesional.

N°	CARGO FUNCIONAL	AREA USUARIA	N° PLAZAS	MONTO	MESES
1	COORDINADOR	DIRECCIÓN EJECUTIVA	1	7,500.00	HASTA 31 DE DICIEMBRE DE 2023
(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)

- (ii) El Informe N° 033-2023-FARS-OGRH-HEVES, del 21 de noviembre de 2023, en el cual se advierte que la Oficina de Gestión de Recursos Humanos de la Entidad señaló lo siguiente:

(...)

3.2 Mediante la proyección de gasto, se evalúa el costo de 1562 plazas ocupadas, para el mes de diciembre 2023 y el costo de 124 plazas vacantes, para los meses de noviembre y diciembre 2023, ante el requerimiento de contratación de personal, bajo el Decreto Legislativo N° 1057 Contrato Administrativo de Servicios CAS.

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.



(...)

RECOMENDACIONES:

4.1 Solicitar a la Oficina de Planeamiento y Presupuesto, emita opinión de disponibilidad presupuestal para financiar la contratación de 38 plazas vacantes de CAS regular, **para el mes de diciembre de 2023**; previo al proceso de selección de Personal, mediante concurso público”. (El resaltado es agregado)

- (iii) El Informe N° 0144-2023-PPTO-OPP-HEVES, del 21 de noviembre de 2023, en el cual la Oficina de Planeamiento y Presupuesto concluye lo siguiente:

“III. CONCLUSIONES

Por tanto, se da opinión favorable de disponibilidad presupuestal para la contratación de las 38 plazas vacantes de CAS regular **para el mes de diciembre 2023**, toda vez que no implica mayor demanda presupuestal ni costo adicional”. (El resaltado es agregado)

38. De la revisión de los precitados informes se puede concluir que la Entidad solicitó se realice el proceso de convocatoria CAS, en el cual resultó ganador el impugnante, para cubrir las necesidades de las áreas, entre ellas la Dirección Ejecutiva, de manera eficiente, indicándose que había disponibilidad presupuestal para el mes de diciembre de 2023, por lo que se puede advertir que la plaza asignada al impugnante era temporal.
39. Asimismo, el hecho que la Entidad haya prorrogado el contrato administrativo de servicios del impugnante durante el año 2024 y parte del año 2025, no convierte su plaza en indeterminada.
40. Entonces, se puede concluir que el impugnante no accedió a una plaza vacante de duración indeterminada.
41. 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 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.
42. En esa misma línea el Tribunal Constitucional ha señalado que, para acceder a una plaza CAS de forma indefinida, el proceso de selección debe garantizar la meritocracia. Por eso, los postulantes tienen que pasar por distintas fases de evaluación: primero la revisión de su currículum, luego una prueba de conocimientos o habilidades técnicas, y finalmente una entrevista personal, lo cual no ha ocurrido en el caso en concreto.

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>



43. También, es importante mencionar que en el Informe Técnico N° 001479-2022-SERVIR-GPGSC se precisó que las contrataciones a plazo determinado para labores de necesidad transitoria pueden contener funciones o actividades de carácter permanente, precisándose que su carácter temporal se debe a la causa objetiva de duración determinada.
44. Entonces, aun cuando pueda afirmarse —como señala el impugnante— que las funciones o actividades del cargo al que accedió son de naturaleza permanente, el carácter temporal de la contratación no se define por la esencia o naturaleza de dichas funciones, sino por la causa objetiva de duración determinada que justificó la contratación.
45. Debemos señalar, que el impugnante alegó que la decisión de la Entidad no estuvo debidamente motivada; sin embargo, cabe indicar que la Carta N° 58-2025-OGRH-HEVES, del 21 de marzo de 2025, ha indicado cuál es la circunstancia fáctica (el 1 de abril de 2025 vencía su contrato de trabajo) y jurídica (aplicación del literal h) del artículo 10° del Decreto Legislativo N° 1057), para no renovar su contrato administrativo de servicios; por lo que la evaluación realizada por la Entidad es conforme a derecho. Por lo que la validez del acto administrativo impugnado es ratificable en esta instancia.
46. Por tanto, las pretensiones del impugnante referidas a que se declare el carácter indeterminado de su vínculo con la Entidad y se disponga su reincorporación, no son amparables, 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.
47. En este sentido, 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.
48. 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.
49. En ese sentido, se advierte que la Entidad extinguió el contrato administrativo de servicios del impugnante aplicando una causal válida. Por lo tanto, corresponde confirmar la decisión emitida, en estricto cumplimiento del principio de legalidad, no siendo amparable que se disponga su reincorporación.

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.



50. 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.

51. Finalmente, se debe tener en cuenta que el 21 de diciembre de 2023 se publicó en el Diario Oficial El Peruano el Decreto Legislativo N° 1602, a través del cual de dispuso que, a partir de su entrada en vigencia, esto es el 22 de diciembre de 2023, las entidades públicas del Poder Ejecutivo, comprendidas en los literales a) y g) del artículo 1 de la Ley del Servicio Civil están prohibidas de convocar concursos públicos bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 1057 a plazo indeterminado¹⁹.
52. En consecuencia, es pertinente indicar que los argumentos del impugnante deben ser desestimados, toda vez que se ha acreditado que la Entidad concluyó su contrato en observancia del principio de legalidad.

¹⁹ Decreto Legislativo N° 1602 - Decreto Legislativo que modifica la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, para fortalecer la gestión pública a través del tránsito de las entidades públicas y promover el acceso meritocrático de los servidores civiles al régimen del servicio civil, y dicta otras disposiciones.

“DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

CUARTA. De las contrataciones bajo el Decreto Legislativo 1057, Decreto Legislativo que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios

A partir de la vigencia del presente decreto legislativo, las entidades públicas del Poder Ejecutivo comprendidas en los literales a) y g) del artículo 1 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, están prohibidas de convocar concursos públicos para la contratación de servidores civiles a plazo indeterminado bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 1057, Decreto Legislativo que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios. Es nulo de pleno derecho el contrato administrativo de servicios que se suscriba en contravención de la presente disposición.” (Subrayado agregado)



Decisión del Tribunal del Servicio Civil

53. 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.
54. En ese sentido, se aprecia que la Entidad extinguió el contrato administrativo de servicios del 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 el señor GUSTAVO FERNANDO GUERRERO QUIJANDRIA contra el acto administrativo contenido en la Carta N° 58-2025-OGRH-HEVES, del 21 de marzo de 2025, emitido por la Jefatura de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos del HOSPITAL DE EMERGENCIAS VILLA EL SALVADOR; por lo que se CONFIRMA el citado acto administrativo.

SEGUNDO.- Notificar la presente resolución al señor GUSTAVO FERNANDO GUERRERO QUIJANDRIA y al HOSPITAL DE EMERGENCIAS VILLA EL SALVADOR, para su cumplimiento y fines pertinentes.

TERCERO.- Devolver el expediente a la HOSPITAL DE EMERGENCIAS VILLA EL SALVADOR.

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
ORLANDO DE LAS CASAS DE LA TORRE UGARTE
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”

Firmado por V°B°

ROLANDO SALVATIERRA COMBINA

Vocal

Tribunal de Servicio Civil

Firmado por V°B°

CESAR EFRAIN ABANTO REVILLA

Vocal

Tribunal de Servicio Civil

P6/P11

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.

Mariscal Miller 1153 - 1157 - Jesús María,
15072 - Perú

info@servir.gob.pe

T: 51-1-2063370

www.gob.pe/servir

Página 18 de 18