



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Gerencia de Políticas de Gestión del
Servicio Civil

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la Esperanza y el Fortalecimiento de la Democracia"

Lima,

INFORME TECNICO N° -2026-SERVIR-GPGSC

A : **BETTSY DIANA ROSAS ROSALES**
GERENTE (A) DE LA GERENCIA DE POLÍTICAS DE GESTIÓN DEL SERVICIO CIVIL

De : **SIXTO JOSEPH BARRIGA ALBIS**
EJECUTIVO DE SOPORTE Y ORIENTACIÓN LEGAL

Asunto : a) Sobre las reglas de acceso a la Administración Pública
b) Sobre los puestos contratados bajo el Decreto Legislativo N° 1057 y su ubicación en los instrumentos de gestión de la entidad
c) Sobre la imposibilidad legal de las entidades públicas de declarar la nulidad de un contrato administrativo de servicios o de su adenda

Referencia : a) Oficio N° 033-2025-SGRH-GAF/MDSR
b) Oficio N° 034-2025-SGRH-GAF/MDSR

I. Objeto de la consulta

Mediante los documentos de la referencia, el Sub Gerente de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Santa Rosa, a raíz de un contrato administrativo de servicios que habría sido suscrito entre la entidad y una servidora, sin que exista concurso previo, solicita a la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR la emisión de una opinión técnico – legal a fin de determinar lo siguiente:

- La validez o nulidad de la suscripción de un contrato CAS para un cargo no contemplado en los instrumentos de gestión.
- La legalidad del incremento de remuneración en contratos CAS
- El procedimiento que corresponde seguir respecto a la situación contractual actual de la servidora.
- Las eventuales responsabilidades administrativas derivadas de las decisiones adoptadas por la entidad en el 2021.
- Las acciones correctivas que la municipalidad debe implementar para evitar la repetición de casos similares.

II. Análisis

Competencias de SERVIR

- 2.1 La Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR es un organismo rector que define, implementa y supervisa las políticas de personal de todo el Estado. No es parte de sus competencias el constituirse en una instancia administrativa o consultiva previa a la adopción de decisiones individuales que adopte cada entidad, máxime cuando las oficinas de recursos humanos de las

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR> e ingresando la siguiente clave: 68CKE4P



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Gerencia de Políticas de Gestión del
Servicio Civil

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la Esperanza y el Fortalecimiento de la Democracia"

entidades o empresas del Estado, o las que hagan sus veces, son parte del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos y constituyen el nivel descentralizado responsable de implementar las normas, principios, métodos, procedimientos y técnicas del Sistema¹.

- 2.2 En esa línea, las consultas que absuelve SERVIR son aquellas referidas al sentido y alcance de la normativa aplicable al Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, planteadas sobre temas genéricos y vinculados entre sí, sin hacer alusión a asuntos concretos o específicos. Por lo tanto, las conclusiones del presente informe no se encuentran vinculadas necesariamente a situación particular alguna.
- 2.3 Considerando lo señalado, no corresponde a SERVIR -a través de una opinión técnica- emitir pronunciamiento sobre alguna situación concreta. Por ello, el presente informe examina las nociones generales a considerar sobre las materias de la presente consulta.

Sobre las reglas de acceso a la Administración Pública

- 2.4 En principio cabe indicar que las reglas para el ingreso a la administración pública han sido establecidas por mandatos imperativos de observancia obligatoria, en el artículo 5 de la Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público², y en el artículo IV del Título Preliminar del Decreto Legislativo N° 1023, Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos³.
- 2.5 Dicha normativa establece que el ingreso a la Administración Pública, indistintamente del régimen al que se encuentre adscrita la entidad, se realiza necesariamente por concurso público de méritos en un régimen de igualdad de oportunidades de acuerdo con los principios de mérito y la capacidad de las personas, a excepción de los puestos de confianza⁴.
- 2.6 Por su parte, la Ley N° 28411, Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto, señala en su Tercera Disposición Transitoria que, en la Administración Pública, en materia de personal, se tomará en cuenta lo siguiente: *"a) El ingreso de personal solo se efectúa cuando se cuenta con la plaza presupuestada. Las acciones que contravengan el presente numeral serán nulas de pleno derecho, sin perjuicio de la responsabilidad del funcionario de la Entidad que autorizó tales actos, así como de su Titular"*.
- 2.7 En esa línea, cabe resaltar que el artículo 9 de la Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público, sanciona con nulidad los actos administrativos que contravengan las normas de acceso al servicio civil, puesto que vulneran el interés general e impiden la existencia de una relación válida, sin

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

² Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público

"Artículo 5.- Acceso al empleo público"

El acceso al empleo público se realiza mediante concurso público y abierto, por grupo ocupacional, en base a los méritos y capacidad de las personas, en un régimen de igualdad de oportunidades."

³ Decreto Legislativo N° 1023, Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil

"Artículo IV.- El ingreso al servicio civil permanente o temporal se realiza mediante procesos de selección transparentes sobre la base de criterios objetivos, atendiendo al principio del mérito."

⁴ Conforme a los documentos de gestión interna de la entidad (Cuadro para Asignación de Personal - CAP, Manual de Organización y Funciones - MOF o Cuadro de Puestos de la entidad - CPE), para los cuales no se exige dicho proceso de selección.

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR> e ingresando la siguiente clave: 68CKE4P





PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Gerencia de Políticas de Gestión del
Servicio Civil

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la Esperanza y el Fortalecimiento de la Democracia"

perjuicio de las responsabilidades administrativas, civiles o penales de quienes lo promuevan, ordenen o permitan.

- 2.8 Por tanto, el ingreso a la Administración Pública, indistintamente del régimen al que se vincule el servidor (por ejemplo, Decreto Legislativo N° 1057), se realiza estricta y necesariamente por concurso público de méritos⁵ en el marco de un régimen de igualdad de oportunidades y de conformidad con los principios de mérito y capacidad de las personas, pudiendo efectuarse solo cuando se cuenta con una plaza presupuestada.
- 2.9 De acuerdo con lo anterior, en caso un servidor público, contratado bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 1057, desee ocupar otra posición o puesto en la misma entidad u otra, y en el mismo régimen laboral que se encuentre, ya sea por razones de mejora profesional, salarial, entre otras, deberá igualmente someterse a un concurso público de méritos y, de resultar ganador, para efectos de su nueva contratación deberá suspender de forma perfecta su primer vínculo o renunciar al mismo, a fin de evitar de incurrir en la prohibición de doble percepción de ingresos.
- 2.10 En consonancia con lo referido en el párrafo anterior, se puede colegir que las entidades, en cuanto al régimen del Decreto Legislativo N° 1057, por ejemplo, no pueden realizar el incremento de las remuneraciones de sus servidores mediante la simple suscripción de nuevos contratos, más aún cuando estos no deriven de un concurso público de méritos previo y, además, por que, desde el año 2006 hasta la actualidad, las leyes anuales de presupuesto público⁶ han venido estableciendo una limitación aplicable en las entidades de los tres (3) niveles de gobierno que impide cualquier posibilidad de incrementos remunerativos.
- 2.11 De tal manera, de producirse una presunta trasgresión de las disposiciones que regulan el ingreso de personal a la Administración Pública, entre ellas Ley Marco del Empleo Público y las leyes anuales de presupuesto público, por ejemplo, corresponderá a la entidad exigir el deslinde de responsabilidades (administrativas, civiles o penales) a que hubiera lugar, conforme a la normativa de la materia.
- 2.12 En ese sentido, por ejemplo, las responsabilidades administrativas disciplinarias deben ser determinadas por la Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios de la propia entidad, quien debe realizar la precalificación correspondiente conforme a las reglas del régimen disciplinario de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, y su Reglamento General (Decreto Supremo N° 040-2014-PCM).

Sobre los puestos contratados bajo el Decreto Legislativo N° 1057 y su ubicación en los instrumentos de gestión de la entidad

- 2.13 Al respecto, a través del Informe Técnico N° 1414-2019-SERVIR-GPGSC⁷ (disponible en www.gob.pe/servir), que recomendamos revisar para mayor detalle, SERVIR señaló lo siguiente:

⁵ A excepción de los puestos de confianza.

⁶ Entre ellas, la Ley N° 31084, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2021.

⁷ Ver en: <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/5685113/5048592-informe-tecnico-1414-2019-servir-gpgsc.pdf?v=1705356319>

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR> e ingresando la siguiente clave: 68CKE4P





PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Gerencia de Políticas de Gestión del
Servicio Civil

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la Esperanza y el Fortalecimiento de la Democracia"

"2.11 (...), cabe señalar que los puestos bajo el régimen CAS no se ubican en el Cuadro de Asignación de Personal (CAP) y que la contratación bajo este régimen obedece a la necesidad de la entidad de cubrir la prestación de servicios y el desempeño de funciones que son parte de la competencia de la entidad contratante. Dichas funciones se encuentran contenidas en los documentos de gestión de la entidad como, por ejemplo, el Reglamento de Organización de Funciones – ROF y el Manual de Organización y Funciones MOF, entre otros.

(...)

2.14 Sin perjuicio de lo señalado, debe indicarse que para la contratación de servidores sujetos al régimen CAS debe cumplirse necesariamente con el perfil del puesto establecido en los términos de referencia del concurso público elaborados por la respectiva área usuaria en función a la necesidad del servicio institucional.

(...)"

[Énfasis agregado]

2.14 En la línea del criterio antes citado, en el Informe Técnico N° 000331-2021-SERVIR-GPGSC⁸ (disponible en www.gob.pe/servir) se indicó:

"2.12 Ahora bien, los puestos bajo el régimen CAS no se ubican en el Cuadro de Asignación de Personal (CAP) de la entidad y el acceso a este régimen se realiza obligatoriamente mediante concurso público. Asimismo, debe indicarse que para la contratación de servidores sujetos al régimen CAS debe cumplirse necesariamente con el perfil del puesto establecido en los términos de referencia del concurso público elaborados por la respectiva área usuaria en función a la necesidad del servicio institucional.

2.13 No obstante, excepcionalmente, podrán vincularse a dicho régimen sin concurso público, el personal mencionado en los numerales 1), 2), e inciso a) del numeral 3) del artículo 4 de la Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público (funcionarios públicos, empleados de confianza y directivos superiores, respectivamente); respecto del cual se dispone que solo puede ser contratado para ocupar una plaza orgánica contenida en el Cuadro de Asignación de Personal - CAP de la entidad".

[Énfasis agregado]

2.15 Por tanto, no hay necesidad de que los puestos bajo el régimen de contratación administrativa de servicios (CAS) se ubiquen en los documentos de gestión de la entidad, tales como el organigrama, Manual de Organización y Funciones, CAP o CAP Provisional, Presupuesto Analítico de Personal (PAP⁹), por cuanto su existencia depende de la necesidad de servicio que tenga la entidad. No obstante, cuando la contratación sea para cubrir un puesto de funcionario público, empleado de confianza o directivo, sí resultará necesario que la plaza a ocupar se halle en el CAP o CAP Provisional de la entidad.

⁸ Ver en: <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/5675714/5037783-informe-tecnico-0331-2021-servir-gpgsc.pdf?v=1705079969>

⁹ De acuerdo con el numeral 8.5 de la Directiva N° 0006-2025-EF/53.01, aprobada por Resolución Directoral N° 008-2025-EF/53.01, se establece lo siguiente:

"8.5 El PAP no incluye al personal bajo los alcances del Decreto Legislativo N° 1057, Decreto Legislativo que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios."

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR> e ingresando la siguiente clave: 68CKE4P



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Gerencia de Políticas de Gestión del
Servicio Civil

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la Esperanza y el Fortalecimiento de la Democracia"

Sobre la imposibilidad legal de las entidades públicas de declarar la nulidad de un contrato administrativo de servicios o de su adenda

- 2.16 Con relación a este tema, es preciso señalar que el Tribunal del Servicio Civil ha tenido oportunidad de pronunciarse con respecto a la posibilidad de declarar la nulidad de oficio de una adenda a plazo indeterminado. Así, por ejemplo, a través de la Resolución N° 006276-2024-SERVIR/TSC-Segunda Sala¹⁰ (disponible en www.gob.pe/servir), la cual citamos a continuación:

"(...)

28. (...) el contrato administrativo de servicios al tener la naturaleza jurídica de un contrato de trabajo, para su celebración se exige el acuerdo bilateral, tanto de la entidad pública en posición de empleador y el servidor público en su posición de trabajador, por lo que, su naturaleza jurídica no permite que se subsuma en la definición legal del acto administrativo, en donde su emisión se encuentra exclusivamente reservado a la administración pública.

29. Ahora bien, en cuanto a las adendas de los contratos administrativos de servicios, corresponde indicar que, la adenda es un documento que se agrega a un contrato existente para modificar los términos que éste contiene, por lo que, de igual manera que el contrato administrativo de servicios, al estar vinculado a la regulación de las condiciones laborales de dicho contrato de trabajo, para su celebración se exige el acuerdo bilateral, razón suficiente también para concluir que no constituye un acto administrativo.

(...)

39. Conforme a lo establecido en el artículo 213º del TUO de la Ley N° 27444 no correspondía que la Entidad ejerza su potestad de revisión mediante la declaración de nulidad de oficio toda vez que esta está reservada para actos administrativos; sin embargo, **el contrato administrativo de servicios y sus adendas no constituyen actos administrativos.**

(...)

46. Bajo esa línea, teniendo en cuenta los argumentos expuestos precedentemente, **la Adenda N° 12-2022 al Contrato Administrativo de Servicios N° 038-2021-MPC, suscrita el 28 de diciembre de 2022, no constituye un acto administrativo, por lo que no correspondía que la Entidad ejerciera su potestad de revisión mediante la declaración de nulidad de oficio, toda vez que esta está reservada para actos administrativos, conforme a lo establecido en el artículo 213º del TUO de la Ley N° 27444. Por consiguiente, la Resolución Gerencial N° 021-2023-GM-MPC, contraviene el principio de legalidad.**

(...)"

[Énfasis y subrayado agregado]

- 2.17 Así pues, siguiendo el criterio del Tribunal del Servicio Civil, **dado que el contrato administrativo de servicios y sus adendas no son actos administrativos, sino contratos laborales, no es posible legalmente declarar la nulidad de oficio de los mismos aplicando el artículo 213 del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por**

¹⁰ Ver en: <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/7160880/6141005-006276-2024-servir-tsc-segunda-sala.pdf?v=1730413125>

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR> e ingresando la siguiente clave: 68CKE4P





PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Gerencia de Políticas de Gestión del
Servicio Civil

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la Esperanza y el Fortalecimiento de la Democracia"

Decreto Supremo N° 004-2019-JUS (en adelante, TUO de la LPAG), ya que esta figura jurídica recae exclusivamente sobre actos administrativos, es decir, sobre las declaraciones unilaterales de la Administración pública descritas en el artículo 1 de la referida norma, que incurran en alguno de los vicios establecidos en el artículo 10 del mismo dispositivo legal.

- 2.18 No obstante, debemos señalar que el contrato administrativo de servicios y sus adendas no son, de ninguna manera, incontrovertibles. En efecto, dado que la naturaleza jurídica de ambos es la de un contrato (de naturaleza laboral¹¹) les son aplicables, de manera supletoria, las disposiciones del Código Civil siempre que no sean incompatibles con su naturaleza¹². En ese sentido, la pretensión de nulidad de aquellos debe realizarse en la vía jurisdiccional correspondiente¹³, sin perjuicio del deslinde de responsabilidades a que hubiera lugar conforme se precisó líneas antes.
- 2.19 Finalmente, conforme a lo establecido por el Decreto Legislativo N° 1023 y los artículos 6 y 20 del Reglamento de Organización y Funciones (ROF) de SERVIR, aprobado por Decreto Supremo N° 062-2008-PCM y sus modificatorias, la Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil es un órgano de línea de SERVIR, encargado de absolver consultas y emitir opinión técnica relacionadas con el ámbito del SAGRH; por lo que, no se constituye en una instancia administrativa o consultiva previa a la adopción de decisiones individuales, por cuanto sus conclusiones no se encuentran vinculadas necesariamente a situación particular alguna. En ese sentido, no corresponde a SERVIR –a través de una opinión técnica– evaluar casos concretos, ni determinar los procedimientos, acciones correctivas o de deslinde a seguir respecto de ellos.

III. Conclusiones

- 3.1 De acuerdo a lo previsto por la Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público, y el Decreto Legislativo N° 1023, el ingreso a la Administración Pública, indistintamente del régimen al que se vincule el servidor (por ejemplo, Decreto Legislativo N° 1057), se realiza estricta y necesariamente por concurso público de méritos -salvo en el caso de puestos de confianza- en el marco de un régimen de igualdad de oportunidades y de conformidad con los principios de mérito y capacidad de las personas, pudiendo efectuarse solo cuando se cuenta con una plaza presupuestada.
- 3.2 Las entidades, en cuanto al régimen del Decreto Legislativo N° 1057, por ejemplo, no pueden realizar el incremento de las remuneraciones de sus servidores mediante la simple suscripción de nuevos contratos, más aún cuando estos no deriven de un concurso público de méritos previo y, además, por que, desde el año 2006 hasta la actualidad, las leyes anuales de presupuesto público han venido estableciendo una limitación aplicable en las entidades de los tres (3) niveles de gobierno que impide cualquier posibilidad de incrementos remunerativos.

¹¹ Cabe señalar que la sentencia recaída en el Expediente N° 00002-2010-PI/TC, del 31 de agosto de 2010, emitida por el Tribunal Constitucional sobre el proceso de inconstitucionalidad interpuesto contra el Decreto Legislativo N° 1057, concluye que el contrato administrativo de servicios tiene las características de un contrato de trabajo, no de un contrato administrativo, por lo que su naturaleza jurídica es de carácter laboral.

¹² Código Civil

"Artículo IX.- Aplicación supletoria del Código Civil"

Las disposiciones del Código Civil se aplican supletoriamente a las relaciones y situaciones jurídicas reguladas por otras leyes, siempre que no sean incompatibles con su naturaleza."

¹³ Para mayor ilustración se recomienda revisar el Informe Técnico N° 000266-2025-SERVIR-GPGSC (<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/8179575/6842041-informe-tecnico-n-266-2025-servir-gpgsc.pdf?v=1749229403>), así como el Informe Técnico N° 000980-2025-SERVIR-GPGSC (<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/8605512/7124198-informe-tecnico-n-980-2025-servir-gpgsc.pdf?v=1757087563>).

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR> e ingresando la siguiente clave: 68CKE4P



**PERÚ**Presidencia
del Consejo de MinistrosAutoridad Nacional
del Servicio CivilGerencia de Políticas de Gestión del
Servicio Civil

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la Esperanza y el Fortalecimiento de la Democracia"

- 3.3 En caso de una presunta trasgresión a las disposiciones que regulan el ingreso de personal a la Administración Pública, entre ellas Ley Marco del Empleo Público y las leyes anuales de presupuesto público, por ejemplo, corresponderá a la entidad exigir el deslinde de responsabilidades (administrativas, civiles o penales) a que hubiera lugar, conforme a la normativa de la materia. En ese sentido, por ejemplo, las responsabilidades administrativas disciplinarias deben ser determinadas por la Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios de la propia entidad, quien debe realizar la precalificación correspondiente conforme a las reglas del régimen disciplinario de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, y su Reglamento General (Decreto Supremo N° 040-2014-PCM).
- 3.4 Los puestos bajo el régimen CAS no se ubican en los documentos de gestión de la entidad, tales como el organigrama, Manual de Organización y Funciones, CAP o CAP Provisional, Presupuesto Analítico de Personal (PAP), por cuanto su existencia depende de la necesidad de servicio que tenga la entidad. No obstante, cuando la contratación sea para cubrir un puesto de funcionario público, empleado de confianza o directivo, sí resultará necesario que la plaza a ocupar se halle en el CAP o CAP Provisional de la entidad.
- 3.5 El contrato administrativo de servicios y sus adendas no constituyen actos administrativos, sino contratos laborales; por lo tanto, no es posible legalmente declarar la nulidad de oficio de los mismos aplicando el artículo 213 del TUO de la LPAG, ya que esta figura jurídica se aplica exclusivamente a los actos administrativos. En esa línea, teniendo en cuenta la naturaleza jurídica del contrato administrativo de servicios y de sus adendas, la pretensión de nulidad de aquellos debe realizarse en la vía jurisdiccional correspondiente, sin perjuicio del deslinde de responsabilidades a que hubiera lugar, de corresponder.
- 3.6 No corresponde a SERVIR –a través de una opinión técnica– evaluar casos concretos, ni determinar los procedimientos, acciones correctivas o de deslinde a seguir respecto de ellos.

Atentamente,

Firmado por

SIXTO JOSEPH BARRIGA ALBIS

Ejecutivo de Soporte y Orientación Legal

Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil

Firmado por (VB)

HECTOR ESCOBAR GALLEGOS

Especialista de Soporte y Orientación Legal

Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil

Firmado por (VB)

KARIN PAOLA ALCALÁ HILASACA

Analista Jurídico II

Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil

BDRR/sjba/heg/kah

K:\8. Consultas y Opinión Técnica\02 Informes técnicos\2026

Reg. 0066972-2025

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR> e ingresando la siguiente clave: 68CKE4P