

Lima,

INFORME TECNICO N° -2026-SERVIR-DPGSC

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

De : **SIXTO JOSEPH BARRIGA ALBIS**
EJECUTIVO DE SOPORTE Y ORIENTACIÓN LEGAL
DIRECCIÓN DE POLÍTICAS DE GESTIÓN DEL SERVICIO CIVIL

Asunto : Sobre la contratación directa prevista en el segundo párrafo del artículo 202 del
Reglamento General de la Ley N° 30057

Referencia : Oficio N° 231-2026-EF/49.01

I. Objeto de la consulta

Mediante el documento de la referencia, el Jefe de la Oficina General de Recursos Humanos del Ministerio de Economía y Finanzas formula a la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR las siguientes consultas sobre la contratación directa y temporal prevista en el régimen de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, en particular sobre el supuesto regulado en el segundo párrafo del artículo 202 de su Reglamento General.

- a) *¿La entidad pública que cuente con un Cuadro de Puestos de la Entidad (CPE) aprobado y que tiene una posición que hubiera devenido en vacante como resultado del término del servicio civil puede realizar una contratación temporal de manera directa, establecida en el artículo 84 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, en atención al segundo párrafo del artículo 202 del Reglamento General de la referida Ley?*
- b) *De ser afirmativa la respuesta anterior, ¿la contratación temporal que se efectúe en aplicación del segundo párrafo del artículo 202 del Reglamento General procede como resultado del término del servicio civil, independientemente del régimen o modalidad de contratación (p. ej., término de la contratación directa en cualquiera de sus supuestos), o únicamente como resultado de la desvinculación de un servidor del régimen de la Ley N° 30057?*
- c) *¿La contratación temporal que se efectúe en aplicación del segundo párrafo del artículo 202 del Reglamento General se realiza conforme al procedimiento y criterios establecidos en la Nonagésima Sexta Disposición Complementaria Final de la Ley N° 31365, no requiriéndose acreditar el inicio del proceso de selección en el mismo puesto ni tener posiciones ocupadas en el CPE?*
- d) *¿El Concurso Público de Méritos (CPM) debe convocarse dentro de los primeros tres (3) meses de haber quedado vacante la posición o ello no es exigible en virtud de la Nonagésima Sexta Disposición Complementaria Final de la Ley N° 31365?*

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: 7ADEU1G

- e) *¿La contratación temporal que se efectúe en aplicación del segundo párrafo del artículo 202 del Reglamento General concluye de pleno derecho con la contratación o designación del titular del puesto?*
- f) *¿La contratación temporal que se efectúe en aplicación del segundo párrafo del artículo 202 del Reglamento General puede celebrarse por un plazo determinado o necesariamente hasta la contratación o designación del titular del puesto?*
- g) *¿La contratación temporal que se efectúe en aplicación del segundo párrafo del artículo 202 del Reglamento General de la Ley N° 30057 está sujeta al plazo máximo de contratación temporal (nueve meses, renovables hasta por tres meses adicionales) o es hasta que pueda convocarse el CPM, sin límite expreso de tiempo?*
- h) *¿Para el inicio de la contratación resulta necesario contar con el requerimiento del área usuaria a que se refiere la Nonagésima Sexta Disposición Complementaria Final de la Ley N° 31365, teniendo en cuenta que en este caso no se trataría del inicio de nueva actividad o del incremento de las ya existentes?*
- i) *Como resultado de la aplicación de lo dispuesto en el segundo párrafo del artículo 202 del Reglamento General, ¿la Oficina de Recursos Humanos (ORH) debe actualizar el Registro de Contratación Directa del CPE? De ser afirmativa la respuesta, ¿en qué sección del Registro debe realizarse dicha actualización?*
- j) *Tratándose de puestos de directivos públicos, ¿para el inicio del vínculo bajo contratación directa se requiere adicionalmente la emisión de una resolución por parte de la autoridad competente (p. ej., Resolución Ministerial), conforme lo establece el primer párrafo del artículo 180 del Reglamento General, o bastaría con la resolución de la ORH?*

II. Análisis

Competencias de SERVIR

- 2.1 La Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR es un organismo rector que define, implementa y supervisa las políticas de personal de todo el Estado. No es parte de sus competencias el constituirse en una instancia administrativa o consultiva previa a la adopción de decisiones individuales que adopte cada entidad, máxime cuando las oficinas de recursos humanos de las entidades o empresas del Estado, o las que hagan sus veces, son parte del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos y constituyen el nivel descentralizado responsable de implementar las normas, principios, métodos, procedimientos y técnicas del Sistema.
- 2.2 Debe precisarse que las consultas que absuelve SERVIR son aquellas referidas al sentido y alcance de la normativa aplicable al Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, planteadas sobre temas genéricos y vinculados entre sí, sin hacer alusión a asuntos concretos o específicos. Por lo tanto, las conclusiones del presente informe no se encuentran vinculadas necesariamente a situación particular alguna.
- 2.3 Considerando lo señalado, resulta evidente que no corresponde a SERVIR –a través de una opinión técnica– emitir pronunciamiento sobre alguna situación concreta. Por ello, el presente informe examina las nociones generales a considerar sobre las materias consultadas.

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: 7ADEU1G

Sobre la contratación directa prevista en el segundo párrafo del artículo 202 del Reglamento General de la Ley N° 30057

2.4 En principio, corresponde indicar que los contratos a plazo fijo bajo la modalidad de contratación directa se determinan por su temporalidad y excepcionalidad. Por tanto, la contratación directa es una excepción al régimen del servicio civil de carrera, que se caracteriza por su duración indeterminada.

2.5 Según el artículo 84 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil (en adelante, LSC), las entidades pueden contratar de manera directa en determinados supuestos (excepcionalidad) y por un plazo fijo (temporalidad), a servidores en el régimen del servicio civil, conforme a los siguientes términos:

"Artículo 84. Contratación temporal

Excepcionalmente se puede contratar de manera directa a plazo fijo en los casos de suspensión previstos en el artículo 47¹ de la presente Ley, así como en los casos de incremento extraordinario y temporal de actividades. Estas situaciones deben estar debidamente justificadas. Los contratos no pueden tener un plazo mayor a nueve (9) meses. Pueden renovarse por una sola vez antes de su vencimiento, hasta por un período de tres (3) meses. Cumplido el plazo, tales contratos concluyen de pleno derecho y son nulos los actos en contrario. El personal contratado bajo esta modalidad no pertenece al Servicio Civil de Carrera." [Énfasis agregado]

2.6 Por su parte, los artículos 178² y 202³ del Reglamento General de la Ley N° 30057, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM (en adelante, Reglamento General), desarrollan los supuestos de contratación directa. En particular, el artículo 202 del Reglamento General remite a la

¹ "Artículo 47. Supuestos de suspensión

47.1 El Servicio Civil se suspende de manera perfecta en los siguientes casos:

a) La maternidad durante el descanso pre y postnatal. El pago del subsidio se abona de acuerdo a la ley de la materia.

b) El ejercicio de cargos políticos de elección popular o haber sido designado como funcionario público de libre designación y remoción que requieran desempeñarse a tiempo completo.

c) El permiso o licencia concedidos por la entidad.

d) El ejercicio del derecho de huelga.

e) La sanción por la comisión de faltas de carácter disciplinario que conlleve la suspensión temporal del servidor civil, así como la pena privativa de libertad efectiva por delito culposo por un período no mayor a tres (3) meses.

(...)"

² "Artículo 178.- Supuestos de contratación directa

La contratación directa procede para contratar:

a) Servidores de confianza.

b) Servidores por suplencia por progresión en la carrera y por un periodo máximo de seis (6) meses no renovables, mientras se realice el concurso público, para casos debidamente justificados, previstos en el artículo 73 de la ley.

c) Servidores para los casos de suspensión previstos en el artículo 47 de la Ley.

d) Servidores por incremento extraordinario y temporal de actividades, en donde se encuentra comprendido el inicio de nueva actividad o el incremento de las ya existentes.

En todos estos casos solo se requiere la verificación por parte de la entidad del cumplimiento del perfil de puesto en relación con los requisitos de formación y experiencia, sin perjuicio que, de considerarlo conveniente, la entidad establezca otros medios o instrumentos de selección, siempre que los mismos estén debidamente identificados en el aviso de convocatoria. El incumplimiento de los perfiles conlleva a sanción para la entidad conforme al Decreto Legislativo N° 1023."

³ "Artículo 202.- Contratación Temporal

En los casos en que un servidor civil deje un puesto temporalmente por cualquier causal establecida en la Ley o Reglamento, se podrá realizar una contratación temporal, establecida en el artículo 84 de la Ley, de manera directa y a plazo fijo. Los contratos no pueden tener un plazo mayor a nueve (9) meses. Pueden renovarse por una sola vez antes de su vencimiento hasta por un período de tres (3) meses. Cumplido el plazo, tales contratos concluyen de pleno derecho y son nulos los actos en contrario. El personal contratado bajo esta modalidad no pertenece al servicio civil de carrera, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 84 de la Ley.

Es aplicable el plazo establecido en dicho artículo, para el supuesto del artículo 73 de la Ley. Asimismo, se utiliza la contratación temporal a que se refiere el artículo 84 de la Ley en los supuestos de término del servicio civil, mientras dure el concurso para cubrir el puesto. La contratación temporal para los casos de suspensión señalados precedentemente y previstos en el artículo 47 de la Ley, así como en los casos de incremento extraordinario y temporal de actividades, se sujeta a las reglas de este artículo.

El periodo de prueba es aplicable a la contratación temporal cuando la misma sea igual o exceda de los seis (6) meses y tiene una duración de un mes calendario"

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: 7ADEU1G

contratación temporal establecida en el artículo 84 de la LSC, cuyo carácter es excepcional y temporal, y prevé que los contratos no pueden tener un plazo mayor a nueve (9) meses, pudiendo renovarse por una sola vez antes de su vencimiento hasta por un período de tres (3) meses. Asimismo, precisa que el personal contratado bajo esta modalidad no pertenece al servicio civil de carrera.

- 2.7 De ese modo, y en relación con los supuestos de contratación directa, conforme al artículo 178 del Reglamento General, estos proceden para contratar: a) Servidores de confianza, b) Servidores por suplencia por progresión en la carrera y por un periodo máximo de seis (6) meses no renovables, mientras se realice el concurso público, para casos debidamente justificados, previstos en el artículo 73⁴ de la LSC, c) Servidores para los casos de suspensión previstos en el artículo 47 de la LSC, y d) Servidores por incremento extraordinario y temporal de actividades, por el inicio de nueva actividad o el incremento de las ya existentes.
- 2.8 Por su parte, conforme al segundo párrafo del artículo 202 del Reglamento General, se utiliza la contratación temporal a que se refiere el artículo 84 de la LSC en el supuesto de término del servicio civil, mientras dure el concurso para cubrir el puesto. Este es un supuesto distinto de los enumerados en el artículo 178.
- 2.9 El numeral 8.9 de la Directiva N° 005-2024-SERVIR-GDSRH, "Contratación directa de puestos del régimen del servicio civil y límite máximo para la contratación temporal"⁵, (en adelante, Directiva) desarrolla el supuesto previsto en el segundo párrafo del artículo 202 del Reglamento General en los siguientes términos:

"8.9 La entidad pública que cuente con un CPE aprobado que tuviera una posición que hubiera devenido en vacante, como resultado de la desvinculación de un/a servidor/a del régimen del Servicio Civil, puede, en atención al artículo 202 del Reglamento General de la Ley N° 30057, realizar una contratación temporal, establecida en el artículo 84 de la Ley, de manera directa y a plazo fijo. El CPM se convoca, como máximo, dentro de los primeros tres (3) meses de haber quedado vacante la posición. El titular de la entidad es responsable del cumplimiento del plazo establecido."

- 2.10 Asimismo, en la Nonagésima Sexta Disposición Complementaria Final de la Ley N° 31365, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2022, (en adelante, LPSP 2022), se estableció lo siguiente:

"Nonagésima Sexta. Dispóngase que la contratación temporal regulada en el artículo 84 de la Ley 30057, Ley del Servicio Civil, y el artículo 178 del Reglamento General de la Ley 30057, aprobado por el Decreto Supremo 040-2014-PCM, puede ser aplicada por la entidad que cuente con un Cuadro de Puestos de la Entidad - CPE aprobado, independientemente del estado de su

⁴ "Artículo 73. Suplencia en el período de prueba

El puesto que deja un servidor civil de carrera que se encuentra en período de prueba por progresión sólo puede ser cubierto por contrato temporal de suplencia, el cual se realiza directamente, sin concurso y por el plazo que dure el período de prueba.

El contrato temporal de suplencia por período de prueba puede extenderse por el tiempo adicional que tome realizar el concurso para cubrir el puesto dejado por el servidor que superó el período de prueba.

Los servicios prestados bajo la condición de contratación temporal de suplencia no generan derechos adicionales a los establecidos contractualmente. Tampoco generan derecho para el ingreso al Servicio Civil de Carrera o permanencia en el puesto."

⁵ Cuya aprobación se formalizó mediante la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 000058-2024-SERVIR-PE.

implementación. Para tal efecto, no se requiere acreditar el inicio del proceso de selección en el mismo puesto ni tener posiciones ocupadas en el CPE.

Para la contratación temporal, la entidad debe contar con el requerimiento del área usuaria que sustente el inicio de nueva actividad o el incremento de las ya existentes, el plazo de contratación, y la identificación del puesto o puestos y posiciones a contratar; el Informe de la Oficina de Presupuesto, o la que haga sus veces, que acredite la disponibilidad presupuestal; y, el informe de la Oficina de Recursos Humanos, o la que haga sus veces, que emita opinión sobre el cumplimiento de los requisitos señalados en la Ley 30057, el Reglamento General de la Ley 30057 y la documentación a que hace referencia la presente disposición.

(...)."

- 2.11 Ahora, conforme a la Tercera Disposición Complementaria Transitoria de la citada Directiva, mientras se encuentre vigente la Nonagésima Sexta Disposición Complementaria Final de la LPSP 2022, la contratación temporal regulada en el artículo 84 de la LSC y en el artículo 178 del Reglamento General se realiza conforme al procedimiento y criterios de aquella disposición presupuestaria. Cabe precisar que dicha disposición ha sido prorrogada hasta el 31 de diciembre de 2026 por la Centésima Décima Novena Disposición Complementaria Final de la Ley N° 32513⁶, Ley de Presupuesto del Sector Público para el año fiscal 2026.
- 2.12 De lo expuesto, y en cuanto a la **consulta a)**, resulta jurídicamente viable que la entidad pública que cuente con un CPE aprobado y que tenga una posición devenida en vacante como resultado del término del servicio civil realice una contratación temporal de manera directa, al amparo del artículo 84 de la LSC y del segundo párrafo del artículo 202 del Reglamento General, mientras dure el concurso público de méritos destinado a cubrir el puesto.
- 2.13 En relación con la **consulta b)**, corresponde precisar que el segundo párrafo del artículo 202 alude a los "supuestos de término del servicio civil", mientras que el numeral 8.9 de la Directiva N° 005-2024-SERVIR-GDSRH identifica como presupuesto para esta contratación la desvinculación de un servidor perteneciente al régimen del servicio civil. En consecuencia, la habilitación está referida a una posición ocupada bajo la Ley N° 30057 que queda vacante como resultado de la desvinculación de un servidor del régimen del Servicio Civil.
- 2.14 Asimismo, debe tenerse en consideración que el segundo párrafo del artículo 202 establece que la contratación temporal se extiende mientras dure el concurso para cubrir el puesto. Esto implica que la contratación deberá recaer sobre una posición que se encuentre prevista en el Cuadro de Puestos de la Entidad (CPE) y que haya devenido en vacante como consecuencia del término del vínculo del servidor del régimen del Servicio Civil.

⁶ "CENTÉSIMA DÉCIMA NOVENA. Vigencia

La presente ley está vigente desde el 01 de enero hasta el 31 de diciembre de 2026, salvo los artículos 21, 24, 25, 26, 27, 31, el numeral 43.6 del artículo 43, el numeral 65.1 del artículo 65, Vigésima Segunda, Cuadragésima Cuarta, Cuadragésima Octava, Sexagésima Tercera, Septuagésima, Septuagésima Cuarta, Nonagésima Segunda, Centésima Quinta, Centésima Sexta, Centésima Novena y Centésima Décima Disposición Complementaria Final y la Primera Disposición Complementaria Transitoria, que rigen a partir del día siguiente de su publicación en el diario oficial El Peruano.

Asimismo, se prorroga la vigencia, hasta el 31 de diciembre de 2026, de:

iii. La Sexagésima, el numeral 2 de la Septuagésima Segunda, la **Nonagésima Sexta** y la Centésima Tercera **Disposiciones Complementarias Finales de la Ley 31365, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2022.** (...)." [Énfasis agregado]

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR> e ingresando la siguiente clave: 7ADEU1G

Sobre la aplicación de la Nonagésima Sexta Disposición Complementaria Final de la Ley N° 31365

- 2.15 Al respecto, conviene traer a colación la opinión emitida por SERVIR a través del Informe Técnico N° 000532-2025-SERVIR-GPGSC⁷ (disponible en: www.gob.pe/servir), en el que se señaló que el supuesto de cobertura de puestos vacantes por término del servicio civil, regulado por el segundo párrafo del artículo 202 del Reglamento General, se desarrolla a partir de la contratación temporal regulada en el artículo 84 de la LSC. Por ello, se encuentra comprendido en la habilitación de la Nonagésima Sexta Disposición Complementaria Final de la LPSP 2022, cuya vigencia ha sido prorrogada hasta el 31 de diciembre de 2026.
- 2.16 En ese sentido, y en atención a la **consulta c)**, durante la vigencia de dicha disposición, basta que la entidad cuente con un CPE aprobado, independientemente de su estado de implementación. En consecuencia, no se requiere acreditar previamente el inicio del concurso público de méritos (CPM) para el mismo puesto ni que el CPE tenga posiciones ocupadas. **No obstante, tratándose específicamente del supuesto previsto en el segundo párrafo del artículo 202 del Reglamento General, la contratación temporal debe recaer sobre una posición que haya devenido en vacante como consecuencia del término del servicio civil, conforme a lo señalado en el numeral 2.13 del presente informe.**
- 2.17 Lo anterior significa que la Nonagésima Sexta Disposición Complementaria Final de la Ley N° 31365 exceptúa la exigencia de acreditar el inicio previo del proceso de selección y de contar con posiciones ocupadas en el CPE, pero no elimina el presupuesto específico de vacancia por término del servicio civil previsto para la aplicación del segundo párrafo del artículo 202 del Reglamento General. Asimismo, no se requiere que previamente se haya realizado la convocatoria del CPM para la cobertura del puesto.
- 2.18 Ahora, en relación con la **consulta d)**, debe advertirse que mientras se mantenga vigente la Nonagésima Sexta Disposición Complementaria Final de la LPSP 2022, no resulta exigible que el CPM sea convocado necesariamente dentro de los tres (3) meses siguientes a la generación de la vacante. Ello debido a que la exigencia proviene del numeral 8.9 de la Directiva N° 005-2024-SERVIR-GDSRH, mientras que la disposición presupuestaria, de rango legal, no establece un plazo determinado para efectuar la convocatoria.
- 2.19 De ahí que el Informe Técnico N° 000532-2025-SERVIR-GPGSC identifica esta diferencia normativa y concluye que, en aplicación de los principios de legalidad y jerarquía normativa, la exigencia contenida en el numeral 8.9 relativa a convocar el concurso dentro de los tres meses resulta inaplicable mientras subsista la vigencia de la Nonagésima Sexta Disposición Complementaria Final de la LPSP 2022.
- 2.20 No obstante, la inaplicabilidad del plazo de tres (3) meses no implica que la entidad pueda diferir indefinidamente la convocatoria del concurso público de méritos. Por tanto, en atención a la naturaleza temporal y excepcional de la contratación prevista en el segundo párrafo del artículo 202 del Reglamento General, la entidad debe adoptar las acciones necesarias para convocar y desarrollar el concurso dentro de un plazo razonable, considerando las actuaciones necesarias para

⁷ Véase en: <https://www.gob.pe/institucion/servir/informes-publicaciones/7048493-informe-tecnico-n-532-2025-servir-gpgsc>

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: 7ADEU1G

su organización y culminación. Ello, a fin de que la contratación temporal se mantenga únicamente durante el tiempo necesario para la provisión definitiva del puesto y se evite su desnaturalización.

Sobre el plazo y la conclusión de la contratación temporal prevista en el segundo párrafo del artículo 202 del Reglamento General

- 2.21 El contrato celebrado al amparo del segundo párrafo del artículo 202 del Reglamento General tiene como límite causal la cobertura provisional del puesto mientras dure el concurso. En esa línea, en el Informe Técnico N° 000532-2025-SERVIR-GPGSC concluye que no existe impedimento para que un contrato directo por el supuesto de término del servicio civil se extienda por un periodo superior a tres (3) meses, sin embargo, **dicho contrato solo podrá extenderse hasta la culminación del CPM realizado para la cobertura del puesto.**
- 2.22 Asimismo, conforme al artículo 221 del Reglamento General, la contratación a plazo fijo termina por la conclusión del proyecto o servicio específico, el cumplimiento de la condición resolutoria o el vencimiento del plazo pactado. En ese sentido, el contrato previsto en el segundo párrafo del artículo 202 debe precisar que su duración se encuentra vinculada al concurso y establecer el momento o condición objetiva que determinará su terminación, sin perjuicio de fijar una fecha de vencimiento.
- 2.23 Siendo así, y en atención a la **consulta e)**, la sola emisión de una resolución de designación no determina, por sí misma, la conclusión automática del contrato temporal. No obstante, si la contratación o designación del titular representa la culminación efectiva del concurso y el inicio de su vínculo, se habrá cumplido la causa que justificaba la cobertura provisional y corresponderá dar por concluido el contrato temporal, conforme a la condición resolutoria o al límite causal previsto en el segundo párrafo del artículo 202 del Reglamento General.
- 2.24 Ahora bien, en cuanto a la **consulta f)**, corresponde indicar que el contrato puede celebrarse por un plazo determinado. De ahí que, en el Informe Técnico N° 001816-2024-SERVIR-GPGSC⁸ (disponible en: www.gob.pe/servir) se señala que cada contrato temporal es independiente de cualquier otro contrato temporal y que el plazo pactado debe guardar correspondencia con la causa objetiva que justifica la contratación. Por tanto, no existe obligación de emplear exclusivamente la fórmula "hasta la contratación o designación del titular".
- 2.25 No obstante, en el supuesto regulado por el segundo párrafo del artículo 202 del Reglamento General, el plazo pactado debe guardar correspondencia con la causa objetiva que sustenta la contratación, por lo que esta solo puede mantenerse mientras dure el concurso público de méritos para la cobertura del puesto. En consecuencia, aun cuando se establezca una fecha determinada de vencimiento, la contratación no podrá extenderse más allá de la culminación del concurso para la cobertura del puesto.
- 2.26 En ese sentido, la entidad puede establecer un plazo determinado y, simultáneamente, una condición resolutoria vinculada a la culminación del concurso y a la cobertura efectiva del puesto, siempre que dicha regulación guarde correspondencia con la causa objetiva que sustenta la contratación. En todo caso, la vigencia del contrato debe encontrarse subordinada al límite causal

⁸ Véase en: <https://www.gob.pe/institucion/servir/informes-publicaciones/6453513-informe-tecnico-n-001816-2024-servir-gpgsc>

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: 7ADEU1G

previsto en el segundo párrafo del artículo 202 del Reglamento General, por lo que no podrá mantenerse una vez culminado el concurso para la cobertura del puesto. Si el plazo inicialmente pactado se encuentra próximo a vencer y el concurso aún no ha culminado, deberá evaluarse, antes de su vencimiento, la renovación correspondiente, siempre dentro de los límites legalmente aplicables.

- 2.27 Por último, en torno a la **consulta g)**, respecto a la naturaleza estrictamente temporal de estos contratos, se tiene que el artículo 84 de la LSC establece que los contratos **no pueden tener un plazo mayor a nueve (9) meses y pueden renovarse por una sola vez antes de su vencimiento hasta por un período de tres (3) meses**. Cumplido este plazo, tales contratos concluyen de pleno derecho y son nulos los actos en contrario.
- 2.28 Por su parte, la Nonagésima Sexta Disposición Complementaria Final de la LPSP 2022 no establece un límite temporal distinto para el supuesto de contratación directa previsto en el segundo párrafo del artículo 202 del Reglamento General. En consecuencia, respecto de dicho supuesto, el plazo del contrato deberá observar el límite legal previsto en el artículo 84 de la LSC y, adicionalmente, el límite causal establecido por el propio artículo 202, de modo que la contratación no podrá extenderse más allá de la culminación del concurso público de méritos para cubrir el puesto. Por tanto, el límite máximo de nueve (9) meses, con posibilidad de una sola renovación hasta por tres (3) meses adicionales, no implica que toda contratación deba alcanzar necesariamente dicho plazo máximo, pues deberá concluir cuando desaparezca la causa que la sustenta. Si el plazo inicialmente pactado vence antes de culminar el concurso y subsiste la causa que justifica la cobertura temporal, podrá evaluarse, antes de su vencimiento, la renovación correspondiente, dentro de los límites legalmente aplicables.

Sobre los requisitos para la contratación temporal y el Registro de Contratación Directa

- 2.29 La Nonagésima Sexta Disposición Complementaria Final de la LPSP 2022 exige, antes de efectuar la contratación temporal, el requerimiento del área usuaria, el informe de disponibilidad presupuestaria y el informe de la Oficina de Recursos Humanos sobre el cumplimiento de los requisitos legales, reglamentarios y documentales. Por tanto, el requerimiento del área usuaria constituye un requisito para efectuar la contratación temporal.
- 2.30 Sin embargo, y en torno a la **consulta h)**, tratándose del supuesto previsto en el segundo párrafo del artículo 202 del Reglamento General, **el contenido del requerimiento debe guardar correspondencia con la causa objetiva que habilita la contratación**, esto es, la necesidad de cubrir temporalmente una posición vacante como consecuencia del término del servicio civil mientras se desarrolla el concurso público de méritos. En consecuencia, no corresponde exigir que el área usuaria sustente la contratación en el inicio de una nueva actividad o en el incremento de actividades existentes cuando tales circunstancias no constituyen la causa que origina la contratación.
- 2.31 En cuanto a la **consulta i)**, de una interpretación sistemática de los numerales 8.9, 9 y 13.3 de la Directiva N° 005-2024-SERVIR-GDSRH, la Oficina de Recursos Humanos debe actualizar el Registro de Contratación Directa cuando se efectúe una contratación temporal al amparo del segundo párrafo del artículo 202 del Reglamento General. Para efectos del registro, dicha actualización corresponde realizarse excepcionalmente en la sección 4, "Servidores por incremento

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: 7ADEU1G

extraordinario y temporal de actividades", conforme a la regla específica prevista en el numeral 13.3 de la Directiva, sin que ello implique que la causa objetiva de la contratación sea el incremento extraordinario y temporal de actividades.

- 2.32 En efecto, el numeral 13.3 de la Directiva permite aplicar excepcionalmente esta sección a las posiciones vacantes contenidas en el Cuadro N° 1 del CPE mientras se desarrolla el primer concurso público de méritos para ocuparlas. En consecuencia, la utilización de dicha sección para efectos del Registro de Contratación Directa no modifica la causa objetiva de la contratación prevista en el segundo párrafo del artículo 202 del Reglamento General, sino que responde a la regla específica de registro establecida por la Directiva.
- 2.33 Finalmente, en relación con **la consulta j)**, tratándose de un directivo público, el primer párrafo del artículo 180 del Reglamento General exige una resolución administrativa emitida por la autoridad competente conforme a la normativa de la materia. Esa regla atiende a la categoría del puesto y debe observarse aun cuando la cobertura se efectúe mediante contratación directa y a plazo fijo. Cabe precisar que la resolución del responsable de la Oficina de Recursos Humanos a que se refiere el segundo párrafo del artículo 180 corresponde al inicio del vínculo de los servidores civiles de carrera y no sustituye, por sí misma, la resolución exigida para un directivo público, salvo norma de organización o delegación válida que atribuya expresamente esa competencia.

III. Conclusiones

- 3.1 Resulta jurídicamente viable que la entidad pública que cuente con un Cuadro de Puestos de la Entidad (CPE) aprobado y que tenga una posición devenida en vacante como resultado del término del servicio civil realice una contratación temporal de manera directa, al amparo del artículo 84 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, y del segundo párrafo del artículo 202 de su Reglamento General, mientras dure el concurso público de méritos destinado a cubrir el puesto.
- 3.2 El segundo párrafo del artículo 202 del Reglamento General alude a los supuestos de término del servicio civil, y el numeral 8.9 de la Directiva N° 005-2024-SERVIR-GDSRH identifica como presupuesto la desvinculación de un servidor perteneciente al régimen del servicio civil. En consecuencia, la habilitación está referida a una posición ocupada bajo el régimen del servicio civil, regulado por la Ley N° 30057, que queda vacante por el término de ese vínculo.
- 3.3 El supuesto previsto en el segundo párrafo del artículo 202 del Reglamento General se desarrolla a partir de la contratación temporal prevista en el artículo 84 de la Ley N° 30057 y, por tanto, se encuentra comprendido en la habilitación de la Nonagésima Sexta Disposición Complementaria Final de la LPSP 2022, cuya vigencia ha sido prorrogada hasta el 31 de diciembre de 2026. Durante su vigencia, basta que la entidad cuente con un CPE aprobado, independientemente de su estado de implementación. En consecuencia, no se requiere acreditar el inicio previo del concurso público de méritos para el mismo puesto ni que el CPE tenga posiciones ocupadas.
- 3.4 Mientras se mantenga vigente la Nonagésima Sexta Disposición Complementaria Final de la LPSP 2022, no resulta exigible que el concurso público de méritos se convoque necesariamente dentro de los tres (3) meses siguientes a la generación de la vacante, exigencia prevista en el numeral 8.9 de la Directiva N° 005-2024-SERVIR-GDSRH. Ello no implica que la entidad pueda postergar indefinidamente el concurso, por lo que deberá convocarlo y desarrollarlo dentro de un plazo

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: 7ADEU1G

razonable, considerando las actuaciones necesarias para su organización y a la naturaleza estrictamente temporal de la contratación.

- 3.5 El contrato temporal celebrado al amparo del segundo párrafo del artículo 202 del Reglamento General solo puede mantenerse mientras dure el concurso público de méritos destinado a cubrir la posición vacante. La sola emisión de una resolución de designación no constituye, por sí misma, una causa automática de término. No obstante, cuando la contratación o designación del titular represente la culminación efectiva del concurso y el inicio de su vínculo, habrá desaparecido la causa que justificaba la cobertura provisional, por lo que corresponderá concluir el contrato temporal conforme a la condición resolutoria o al límite causal aplicable.
- 3.6 La contratación temporal puede celebrarse por un plazo determinado. Cada contrato temporal es independiente y el plazo pactado debe guardar correspondencia con la causa objetiva que lo justifica, sin que exista obligación de emplear exclusivamente la fórmula "hasta la contratación o designación del titular". En el supuesto del segundo párrafo del artículo 202 del Reglamento General, no podrá extenderse más allá de la culminación del concurso público de méritos para la cobertura del puesto. Asimismo, la entidad puede pactar un plazo determinado y, simultáneamente, una condición resolutoria vinculada a la culminación del concurso y a la cobertura del puesto, dentro de los límites legalmente aplicables.
- 3.7 Las contrataciones temporales no pueden tener un plazo mayor a nueve (9) meses y pueden renovarse por una sola vez, antes de su vencimiento, hasta por tres (3) meses, conforme al artículo 84 de la Ley N° 30057. La Nonagésima Sexta Disposición Complementaria Final de la LPSP 2022 no establece un límite temporal distinto para el supuesto de contratación directa previsto en el segundo párrafo del artículo 202 del Reglamento General. En consecuencia, el contrato deberá observar el límite temporal previsto en el artículo 84 de la Ley N° 30057 y, adicionalmente, el límite causal establecido por el propio artículo 202, de modo que no podrá mantenerse más allá de la culminación del concurso público de méritos para cubrir el puesto. Si el plazo inicialmente pactado vence antes de culminar el concurso y subsiste la causa que justifica la cobertura temporal, podrá evaluarse, antes de su vencimiento, la renovación correspondiente, dentro de los límites legalmente aplicables.
- 3.8 Antes de efectuar la contratación temporal, la entidad debe contar con el requerimiento del área usuaria, el informe de disponibilidad presupuestaria y el informe de la Oficina de Recursos Humanos, conforme a la Nonagésima Sexta Disposición Complementaria Final de la LPSP 2022. Cuando la contratación se sustente en el supuesto previsto en el segundo párrafo del artículo 202 del Reglamento General, el requerimiento debe sustentar la necesidad de cubrir temporalmente la posición vacante mientras se desarrolla el concurso público de méritos, sin que corresponda sustentar la contratación en el inicio de una nueva actividad ni en el incremento de las ya existentes debido a que estos supuestos no constituyen la causa que origina dicha contratación.
- 3.9 La Oficina de Recursos Humanos debe actualizar el Registro de Contratación Directa cuando se efectúe una contratación temporal al amparo del segundo párrafo del artículo 202 del Reglamento General, por ser el instrumento mediante el cual la entidad administra los puestos y posiciones cubiertos por contratación directa. Para dichos efectos, la actualización se realiza en la sección 4, "Servidores por incremento extraordinario y temporal de actividades", en aplicación del numeral 13.3 de la Directiva N° 005-2024-SERVIR-GDSRH, que permite usar excepcionalmente esa sección

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: 7ADEU1G

para las posiciones vacantes del Cuadro N° 1 del CPE mientras se desarrolla el primer concurso público de méritos para ocuparlas. La utilización de dicha sección no modifica la causa objetiva de la contratación prevista en el segundo párrafo del artículo 202 del Reglamento General.

- 3.10 Tratándose de un directivo público, el primer párrafo del artículo 180 del Reglamento General exige una resolución administrativa emitida por la autoridad competente conforme a la normativa de la materia. Esa regla atiende a la categoría del puesto y debe observarse aun cuando la cobertura se realice mediante contratación directa y a plazo fijo. La resolución del responsable de la Oficina de Recursos Humanos prevista en el segundo párrafo del referido artículo para el inicio del vínculo de los servidores civiles de carrera no sustituye, por sí misma, la resolución exigida para un directivo público, salvo que una norma de organización o una delegación válida atribuya expresamente esa competencia.

Atentamente,

Firmado por

SIXTO JOSEPH BARRIGA ALBIS

Ejecutivo de Soporte y Orientación Legal

Dirección de Políticas de Gestión del Servicio Civil

Firmado por (VB)

SARA CONSUELO CAQUEO MIRANDA

Analista Jurídico II de Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil

Dirección de Políticas de Gestión del Servicio Civil

BDRR/sjba/sccm

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

Reg. N° 0045823-2026

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: 7ADEU1G