

Lima, 2 de octubre de 2026

INFORME TECNICO N° 000389-2026-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 : a) Sobre las contrataciones de personal bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 1057 en las entidades del Poder Ejecutivo, posterior a la entrada en vigencia de la Ley N° 31131 y antes de la promulgación del Decreto Legislativo N° 1602
b) Sobre el Aplicativo Informático para el Registro Centralizado de Planillas y de Datos de los Recursos Humanos del Sector Público (AIRHSP)

Referencia : Oficio N° 00291-2024-JGRH-GA-OSITRAN

I. Objeto de la consulta

Mediante el documento de la referencia, el jefe de Gestión de Recursos Humanos del Organismo Supervisor de la Inversión en Infraestructura de Transporte de Uso Público – OSITRAN refiere que, en los años 2022 y 2023, se realizó la contratación de servidores CAS para cubrir aquellas posiciones que servidores CAS de plazo indeterminado dejaron vacantes por diversos motivos, por lo que, se procedió a suscribir contratos por el plazo de tres (03) meses renovables y posteriormente se les efectuó una adenda reconociéndoles el carácter de indeterminado; en ese sentido, consulta a la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, lo siguiente:

- ¿Es factible que se realice la modificación de los registros AIRHSP de los puestos CAS contratados, considerando que estos han sido considerados como temporales; sin embargo, de acuerdo con la adenda suscrita dichas contrataciones tienen carácter de indeterminado?

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 puede entenderse que como parte de sus competencias se encuentra el constituirse en una instancia administrativa o consultiva previa a la adopción de decisiones individuales que adopte cada entidad.
- 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 (SAGRHH), 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.

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: ONSWNHQ

- 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 de la presente consulta.

Sobre las contrataciones de personal bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 1057 en las entidades del Poder Ejecutivo, posterior a la entrada en vigencia de la Ley N° 31131 y antes de la promulgación del Decreto Legislativo N° 1602

- 2.4 Sobre el particular, es preciso mencionar que, mediante Ley N° 31131, Ley que establece disposiciones para erradicar la discriminación en los Regímenes Laborales del Sector Público (en adelante, Ley N° 31131), se estableció expresamente en el segundo párrafo de su artículo 4¹, la prohibición de contratar personal bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 1057 desde la entrada en vigencia de dicha Ley, esto es, desde el 10 de marzo de 2021, salvo que se encuentre autorizada expresamente por ley o se utilice para labores de necesidad transitoria, de suplencia o confianza.
- 2.5 No obstante, posteriormente, a través del Pleno Sentencia N° 979/2021² recaída en el Expediente N° 00013- 2021-PI/TC, "Caso de la incorporación de los trabajadores del régimen CAS al Decreto Legislativo 276 y Decreto Legislativo 728" (en adelante, Sentencia del TC), el Tribunal Constitucional se pronunció sobre la constitucionalidad de la Ley N° 31131. Así, declaró inconstitucional -entre otros- el segundo párrafo del artículo 4 de la Ley N° 31131, disposición que contenía la prohibición expresa de contratar personal bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 1057.
- 2.6 En tal sentido, considerando la expulsión del segundo párrafo del artículo 4 de la Ley N° 31131 del ordenamiento jurídico y en virtud de lo señalado expresamente por el artículo 5 del Decreto Legislativo N° 1057³, se colige que, **a partir del 20 de diciembre de 2021, resultaba posible contratar personal bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 1057 en las siguientes modalidades:**
- i) A plazo **indeterminado**, para el desarrollo de labores con carácter permanente, o;
 - ii) A plazo **determinado**, por necesidad transitoria, confianza y suplencia.
- 2.7 Así pues, bajo la regulación en mención, para la contratación de recurso humano bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 1057 por parte de las entidades, estas de manera preliminar, debían analizar las actividades y/o labores que requieren sean desarrolladas, a efectos de que determinen si tales contrataciones serían de carácter indeterminado o determinado. En esa línea, las contrataciones CAS de carácter determinado podían ser de necesidad transitoria, suplencia o para desempeñar un cargo de confianza, de conformidad con lo desarrollado en el Informe Técnico N° 01479-2022-SERVIR-GPGSC⁴

¹ Ley N° 31131, Ley que establece disposiciones para erradicar la discriminación en los Regímenes Laborales del Sector Público

"Artículo 4. Eliminación de la temporalidad sin causa y prohibición de contratación bajo el régimen CAS

(...)

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.

(...)"

² Pleno de Sentencia recaída en el Expediente N° 00013-2021-PI/TC publicado en el Diario Oficial El Peruano el 19 de diciembre de 2021.

³ Decreto Legislativo N° 1057, Decreto Legislativo que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios, modificado por Ley N° 31131 y otros

"Artículo 5. Duración

El contrato administrativo de servicios es de tiempo indeterminado, salvo que se utilice para labores de necesidad transitoria o de suplencia."

⁴ Ver en: <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/5668878/5024062-informe-tecnico-1479-2022-servir-gpgsc.pdf?v=1705016673>

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: ONSWNHQ

(disponible en [... - BÚSQUEDA DE INFORME TÉCNICO](#)), de carácter vinculante, que recomendamos revisar para mayor detalle, y en el que se precisó lo siguiente:

"(...)

2.18 *Siendo así, se puede inferir que **la contratación para labores de necesidad transitoria, prevista en el artículo 5 del Decreto Legislativo N° 1057, modificado por la Ley 31131, deberá atender a una necesidad de carácter excepcional y temporal. A partir de ello, se ha podido identificar como supuestos compatibles con las labores de necesidad transitoria para dicho régimen laboral, las situaciones vinculadas a:***

- a. **Trabajos para obra o servicio específico**, comprende la prestación de servicios para la realización de obras o servicios específicos que la entidad requiera atender en un periodo determinado.
- b. **Labores ocasionales o eventuales de duración determinada**, son aquellas actividades excepcionales distintas a las labores habituales o regulares de la entidad.
- c. **Labores por incremento extraordinario y temporal de actividades**, son aquellas actividades nuevas o ya existentes en la entidad y que se ven incrementadas a consecuencia de una situación estacional o coyuntural.
- d. **Labores para cubrir emergencias**, son las que se generan por un caso fortuito o fuerza mayor.
- e. **Labores en Programas y Proyectos Especiales¹⁸**, son aquellas labores que mantienen su vigencia hasta la extinción de la entidad¹⁹.
- f. **Cuando una norma con rango de ley²⁰ autorice la contratación temporal para un fin específico²¹.**

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.***

2.20 *En cuanto a **la contratación por labores de suplencia, esta tiene por objeto, cubrir la ausencia temporal del titular de un puesto por suspensión del vínculo laboral** (licencias, vacaciones, sanciones de suspensión, entre otros). Es decir, habilitaría a la entidad a contratar servidores civiles bajo el D. Leg. N° 1057 –previo concurso público– para que desarrollen las funciones de un puesto o cargo en tanto culmine la situación que dio origen a la ausencia temporal de su titular.*

2.21 *Finalmente, en cuanto a **la contratación para el desempeño de cargo de confianza, se debe señalar que los servidores civiles de confianza que hayan sido contratados bajo el régimen del D. Leg. N° 1057 se encuentran exceptuados de los alcances de la Ley N° 31131; es decir que, la contratación administrativa de servicios de los mismos no tiene carácter de indeterminado. No obstante, es importante indicar que para que las entidades contraten servidores civiles que desempeñen cargos de confianza bajo el D. Leg. N° 1057, el puesto debe encontrarse previsto en el CAP de la entidad con la clasificación respectiva de empleado de confianza²².***

(...)

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: ONSWNHQ

- 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."

[Énfasis y subrayado agregado]

- 2.8 En ese sentido, es importante señalar que, el plazo de la contratación (determinado o indeterminado) de un servidor bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 1057 después de la emisión de la Sentencia del TC, se determina al momento en que se efectúa el requerimiento de contratación⁵ y se aprueba el expediente del proceso de selección respectivo, por lo que, la conclusión de un vínculo CAS de carácter indeterminado por cualquiera de las causales contenidas en el artículo 10 del Decreto Legislativo N° 1057, no implica, ni significa que la contratación de una nueva persona en un puesto CAS, deba ser realizado bajo las mismas condiciones de la contratación primigenia, pues era prerrogativa de la entidad, a través del área usuaria respectiva, establecer su necesidad de servicio y determinar si dicha contratación tiene por objeto la realización de labores de carácter permanente o no. Además, debía verificarse la disponibilidad presupuestal respectiva.
- 2.9 Por consiguiente, una vez que se haya suscrito el contrato que dio inicio al vínculo laboral, y de cuyo contenido se desprenda que su naturaleza es a plazo determinado, por ejemplo, no será posible que, posteriormente, mediante adendas contractuales, se modifique dicha naturaleza a fin de considerarlo a plazo indeterminado, debido a que está última debió nacer al momento de efectuarse el requerimiento y realizarse la convocatoria. Es más, considérese que, el artículo 7 del Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057, aprobado por Decreto Supremo N° 075-2008-PCM, precisa que, si bien las entidades por razones objetivas debidamente justificadas, pueden unilateralmente modificar –entre otros– el tiempo de un contrato CAS, esta modificación no incluye la variación del plazo del contrato.

Sobre el Aplicativo Informático para el Registro Centralizado de Planillas y de Datos de los Recursos Humanos del Sector Público (AIRHSP)

- 2.10 De conformidad con el literal a)⁶ del artículo 4 del Decreto Legislativo N° 1666, Decreto Legislativo marco de la Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del Sector Público, el Aplicativo Informático para el Registro Centralizado de Planillas y de Datos de los Recursos Humanos del Sector Público (AIRHSP) es la herramienta informática que contiene el registro de la información de los datos personales, plazas, puestos, posiciones, conceptos de ingresos correspondientes a los recursos humanos del Sector Público,

⁵ Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057, aprobado por Decreto Supremo N° 075-2008-PCM

"Artículo 3.- Procedimiento de contratación

3.1. Para suscribir un contrato administrativo de servicios las entidades públicas deben observar un procedimiento que incluye las siguientes etapas:

1. **Preparatoria:** Comprende el requerimiento del órgano o unidad orgánica usuaria, que incluye la descripción del servicio a realizar y los requisitos mínimos y las competencias que debe reunir el postulante, así como la descripción de las etapas del procedimiento, la justificación de la necesidad de contratación y la disponibilidad presupuestaria determinada por la oficina de presupuesto o la que haga sus veces de la entidad. No son exigibles los requisitos derivados de procedimientos anteriores a la vigencia del Decreto Legislativo N° 1057 y de este reglamento.

(...)"

⁶ Decreto Legislativo N° 1666, Decreto Legislativo marco de la Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del Sector Público, modificado por el Artículo 1 de la Ley N° 32448

"Artículo 4. Definiciones

Para efectos del presente Decreto Legislativo, son de aplicación las siguientes definiciones:

a. **Aplicativo Informático para el Registro Centralizado de Planillas y de Datos de los Recursos Humanos del Sector Público (AIRHSP):** Es la herramienta informática de carácter administrativo que contiene el registro de la información de los datos personales, plazas, puestos, posiciones, conceptos de ingresos correspondientes a los recursos humanos del Sector Público, montos por cada concepto, obligaciones y aportaciones a cargo de las entidades del Sector Público, incluyendo aquellos reconocidos mediante convenios colectivos y laudos arbitrales, así como los ordenados por mandatos judiciales. El AIRHSP no genera ni limita derechos laborales o pensionarios.

(...)"

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: ONSWNHQ

montos por cada concepto, obligaciones y aportaciones a cargo de las entidades del Sector Público, incluyendo aquellos reconocidos mediante convenios colectivos y laudos arbitrales, así como los ordenados por mandatos judiciales.

- 2.11 Según la citada regulación⁷, la Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del Ministerio de Economía y Finanzas (MEF) administra el AIRHSP y se encarga de los procesos de interoperabilidad con la finalidad de verificar y validar que la información de dicho aplicativo sea consistente.
- 2.12 En esa línea, las consultas relacionadas al AIRHSP deben ser formuladas por la propia entidad ante la Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del MEF, por ser materia de su competencia.

III. Conclusiones

- 3.1 Con ocasión del Pleno Sentencia N° 979/2021, emitido por el Tribunal Constitucional, a partir del 20 de diciembre de 2021, resultaba posible que, la contratación de recurso humano bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 1057 por parte de las entidades, se realice a plazo indeterminado o a plazo determinado (necesidad transitoria, suplencia o para desempeñar un cargo de confianza, de conformidad con lo desarrollado en el Informe Técnico N° 01479-2022-SERVIR-GPGSC de carácter vinculante.
- 3.2 De acuerdo con la conclusión anterior, el plazo de la contratación (determinado o indeterminado) de un servidor bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 1057 después de la emisión de la Sentencia del TC, se determinaba al momento en que se efectúa el requerimiento de contratación y se aprueba el expediente del proceso de selección respectivo, por lo que, la conclusión de un vínculo CAS de carácter indeterminado por cualquiera de las causales contenidas en el artículo 10 del Decreto Legislativo N° 1057, no implica, ni significa que la contratación de una nueva persona en un puesto CAS, deba ser realizado bajo las mismas condiciones de la contratación primigenia, pues era prerrogativa de la entidad, a través del área usuaria respectiva, establecer su necesidad de servicio y determinar si dicha contratación tiene por objeto la realización de labores de carácter permanente o no. Además, debía verificarse la disponibilidad presupuestal respectiva.
- 3.3 En consonancia con la conclusión anterior, una vez que se haya suscrito el contrato que dio inicio al vínculo laboral, y de cuyo contenido se desprenda que su naturaleza es a plazo determinado, por ejemplo, no será posible que, posteriormente, mediante adendas contractuales, se modifique dicha naturaleza a fin de considerarlo a plazo indeterminado, debido a que está última debió nacer al momento de efectuarse el requerimiento y realizarse la convocatoria. Es más, considérese que, el artículo 7 del Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057, aprobado por Decreto Supremo N° 075-2008-PCM, precisa que, si bien las entidades por razones objetivas debidamente justificadas, pueden unilateralmente modificar –entre otros– el tiempo de un contrato CAS, esta modificación no incluye la variación del plazo del contrato.
- 3.4 De conformidad con el literal i) del artículo 9 del Decreto Legislativo N° 1666, corresponde a la Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del MEF, administrar el Aplicativo Informático para

⁷ Decreto Legislativo N° 1666, Decreto Legislativo marco de la Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del Sector Público
"Artículo 9. Funciones de la Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos
La DGGFRH tiene las siguientes funciones:
(...)
i. Administrar la Planilla Única del Sector Público a través del AIRHSP o sistema informático que haga sus veces;
(...)".

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: ONSWNHQ

el Registro de Planillas y de Datos de los Recursos Humanos del Sector Público – AIRHSP, por lo que, las consultas relacionadas a dicha herramienta informática deben ser formuladas ante dicha entidad, por ser materia de su 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)

HECTOR ESCOBAR GALLEGOS

Especialista de Soporte y Orientación Legal

Dirección de Políticas de Gestión del Servicio Civil

Firmado por (VB)

PAULA CAROLINA MEDINA RAMIREZ

Analista Jurídico I

Dirección de Políticas de Gestión del Servicio Civil

BDRR/sjba/heg/pcmr

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

Reg. 65250-2024

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: **ONSWNHQ**