

Lima, 12 de septiembre de 2026

INFORME TECNICO N° 000280-2026-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) De las renovaciones y/o prórrogas de los contratos suscritos bajo el Decreto Legislativo N° 1057, y el plazo máximo a que se encuentran sujetas
b) Sobre la experiencia laboral en el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos y la presentación de documentos en el marco de un concurso público

Referencia : Oficio N° 000316-2026-CG/GRAY

I. Objeto de la consulta

Mediante el documento de la referencia, el Gerente Regional de Control de Ayacucho de la Contraloría General de la República, consulta a la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR lo siguiente:

- a) Si un contrato de naturaleza transitoria o temporal, bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 1057, supera el año fiscal en el cual se efectuó la contratación ¿Es necesario que la entidad pública convoque un nuevo procedimiento de selección para el siguiente año fiscal o puede renovar o prorrogar el contrato del año fiscal anterior?
- b) Si a un servidor público, contratado bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 1057, se le "Encarga funciones" en adición a sus funciones a las que originalmente fue contratado ¿Estos encargos de funciones, realizados con memorando(s), pueden ser considerados como experiencia profesional?

II. Análisis

Competencias de SERVIR

- 2.1 La Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR (en adelante, 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, 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: XNTWVTA

- 2.3 Considerando lo señalado hasta este punto 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.

De las renovaciones y/o prórrogas de los contratos suscritos bajo el Decreto Legislativo N° 1057, y el plazo máximo a que se encuentran sujetas

- 2.4 El Decreto Legislativo N° 1057 y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 075-2008-PCM, establecen que el contrato administrativo de servicios (en adelante, CAS) constituye un régimen especial de contratación laboral aplicable al sector público, mediante el cual las entidades contratan personas naturales para la prestación de servicios de naturaleza subordinada. Dicho régimen se sujeta a sus propias normas y tiene por finalidad garantizar los principios de mérito, capacidad, igualdad de oportunidades y profesionalismo de la Administración Pública.
- 2.5 En relación con la duración del CAS, el artículo 5 del Decreto Legislativo N° 1057, modificado por la Ley N° 32563, establece que la duración del contrato a plazo determinado no puede ser mayor al periodo que corresponde al año fiscal respectivo. Asimismo, prevé que dicho contrato puede prorrogarse o renovarse anualmente, siempre que persista el motivo que justificó su contratación y se cuente con disponibilidad presupuestaria, conforme a las disposiciones previstas en las leyes anuales de presupuesto del sector público. Así, salvo el supuesto de suplencia, el plazo máximo de las prórrogas o renovaciones es de cinco años¹.
- 2.6 Por su parte, el artículo 5 del Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057, modificado por el Decreto Supremo N° 065-2011, precisa que la duración del contrato no puede ser mayor al periodo que corresponde al año fiscal dentro del cual se efectúa la contratación; sin embargo, este puede ser prorrogado o renovado por la entidad contratante en función de sus necesidades. Asimismo, establece que cada prórroga o renovación no puede exceder el año fiscal y debe formalizarse por escrito antes del vencimiento del plazo del contrato o de la prórroga o renovación anterior².
- 2.7 De las disposiciones antes citadas se advierte que el CAS a plazo determinado puede ser objeto de prórroga o renovación, siempre que subsista la causa objetiva que justificó la contratación y exista disponibilidad presupuestaria. En tal supuesto, la prórroga o renovación debe formalizarse mediante la adenda correspondiente, sin afectar la continuidad del vínculo contractual previamente celebrado.
- 2.8 Por consiguiente, en atención a la **consulta a)** efectuada, tratándose de un CAS a plazo determinado, la entidad puede renovar o prorrogar el vínculo para el siguiente año fiscal sin necesidad de convocar un nuevo proceso de selección, siempre que la renovación o prórroga sea formalizada por escrito antes del vencimiento del contrato o de la prórroga anterior, persista la necesidad del servicio y exista

¹ Decreto Legislativo N° 1057, modificado por la Ley N° 32563

"Artículo 5.- Duración

(...)

5.2. La duración del contrato administrativo de servicios a plazo determinado no puede ser mayor al periodo que corresponde al año fiscal respectivo, pudiendo prorrogarse o renovarse anualmente siempre que persista el motivo de su contratación y se cuente con la disponibilidad presupuestaria, conforme con las disposiciones normativas vigentes en las leyes anuales de presupuesto del sector público. Salvo la suplencia, el plazo máximo de las prórrogas o renovaciones es de cinco años.

(...)"

² Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057, aprobado por Decreto Supremo N° 075-2008-PCM, y modificado por el Decreto Supremo N° 065-2011

"Artículo 5.- Duración del contrato administrativo de servicios

5.1. El contrato administrativo de servicios es de plazo determinado. La duración del contrato no puede ser mayor al periodo que corresponde al año fiscal respectivo dentro del cual se efectúa la contratación; sin embargo, el contrato puede ser prorrogado o renovado cuantas veces considere la entidad contratante en función de sus necesidades. Cada prórroga o renovación no puede exceder el año fiscal y debe formalizarse por escrito antes del vencimiento del plazo del contrato o de la prórroga o renovación anterior. (...)"

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: XNTWVTA

disponibilidad presupuestaria. En tal supuesto, la renovación o prórroga pactada tendrá como fecha de inicio o de vigencia el 01 de enero del año siguiente y constituye la continuidad del vínculo contractual previamente celebrado y no una nueva contratación.

- 2.9 Aunado a ello, corresponde agregar que, en relación a la aplicación del artículo 5 del Decreto Legislativo N° 1057, modificado por la Ley N° 32563, corresponde tener en presente lo establecido por la Ley N° 32732³, la cual reguló lo siguiente:

"DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES
(...)

TERCERA. Aplicación del artículo 5 del Decreto Legislativo 1057, Decreto Legislativo que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios

Se dispone que el artículo 5 del Decreto Legislativo 1057 surte efectos a los nuevos contratos que se suscriban a partir de la vigencia de la Ley 32563, Ley que regula los derechos y obligaciones de los servidores sujetos al régimen laboral del Decreto Legislativo 1057. Asimismo, las nuevas prórrogas o renovaciones de los contratos transitorios vigentes al momento de la vigencia de la Ley 32563 se sujetan al plazo máximo de cinco (5) años que se contabilizan a partir de la fecha de publicación de dicha ley, siempre y cuando la entidad cuente con el financiamiento respectivo para su sostenibilidad presupuestaria en los años correspondientes.

Para la implementación de lo establecido en el párrafo precedente de la presente disposición, la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR) emite los lineamientos necesarios, en el marco de su competencia.

[Énfasis y subrayado agregado]

- 2.10 En consonancia con la citada disposición legal, mediante la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 000110-2026-SERVIR-PE⁴ se formalizó la aprobación de los "Lineamientos para la aplicación de las disposiciones sobre los contratos administrativos de servicios en el marco de la Tercera Disposición Complementaria Final de la Ley N° 32732, Ley que aprueba Créditos Suplementarios para el Financiamiento de Inversiones Públicas orientadas al cierre de brechas, la continuidad de los servicios del estado y garantizar la transición democrática; y dicta otras medidas", en los cuales se prevé las reglas siguientes:

"5.2. Sobre la aplicación del plazo de contratación
(...)

5.2.1. Contratos administrativos de servicios sujetos al plazo máximo vigentes a partir de la entrada en vigencia de la Ley N° 32563, que modifica el Decreto Legislativo N° 1057

Los contratos administrativos de servicios sujetos al plazo máximo vigentes a la entrada en vigencia de la Ley N° 32563, se rigen por la siguiente regla de aplicación:

- i) *El plazo máximo se computa desde el primer día establecido para la prestación del servicio en el contrato administrativo de servicios y comprende sus prórrogas y/o renovaciones.*

³ Ley que aprueba Créditos Suplementarios para el Financiamiento de Inversiones Públicas Orientadas al Cierre de Brechas, la continuidad de los Servicios del Estado. Publicada el 19 de julio de 2026 en el Diario Oficial El Peruano.

⁴ Publicada el 26 de julio de 2026 en el Diario Oficial El Peruano.

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: XNTWVTA

- ii) *Los supuestos de suspensión del vínculo laboral, tanto de manera perfecta como imperfecta, no interrumpen ni reinician el cómputo del plazo máximo de cinco (5) años, el cual se contabiliza de manera continua.*

5.2.2. Contratos administrativos de servicios sujetos al plazo máximo vigentes antes de la entrada en vigencia de la Ley N° 32563, que modifica el Decreto Legislativo N° 1057

Los contratos administrativos de servicios sujetos al plazo máximo vigentes antes de la entrada en vigencia de la Ley N° 32563 se rigen por las siguientes reglas de aplicación:

- i) *El cómputo del plazo máximo se inicia el 24 de marzo de 2026, fecha en que entró en vigencia la Ley N° 32563.*
- ii) *Se excluyen del cómputo los períodos de contratación celebrados con anterioridad al 24 de marzo de 2026.*
- iii) *No se requiere la adecuación de los contratos y adendas por parte de la entidad, respecto a los tipos de contratos señalados en el numeral 5.1 del artículo 5 del Decreto Legislativo N° 1057, modificado por la Ley N° 32563.*
- iv) *Los supuestos de suspensión del vínculo laboral, tanto de manera perfecta como imperfecta, no interrumpen ni reinician el cómputo del plazo máximo de cinco (5) años, el cual se contabiliza de manera continua”.*

- 2.11 Por lo tanto, las nuevas prórrogas o renovaciones de los CAS que se hallaban vigentes antes de la entrada en vigencia de la Ley N° 32563, que modifica el Decreto Legislativo N° 1057, también se sujetan al plazo máximo de cinco (5) años, pero teniendo en cuenta las reglas citadas en el subnumeral 5.2.2. del numeral 5.2 de los Lineamientos antes citados.

Sobre la experiencia laboral en el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos y la presentación de documentos en el marco de un concurso público

- 2.12 En primer lugar, debemos señalar que de acuerdo con el literal d) del artículo 7 de la Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público (en adelante, LMEP), para postular al empleo público se deben reunir los requisitos y/o atributos propios de la plaza vacante. Por ende, las personas que ingresan a la Administración Pública, indistintamente del régimen laboral de vinculación, ya sea por concurso público o para desempeñar un cargo de funcionario, directivo público o de confianza (siempre que tal condición se encuentre contemplada en los instrumentos de gestión de la entidad), deben cumplir necesariamente con los requisitos mínimos del perfil de puesto a ocupar, conforme se exigen en las disposiciones vigentes (legales, reglamentarias o internas, según corresponda).
- 2.13 Bajo ese marco, con relación a los perfiles de puestos, resulta oportuno hacer mención a lo establecido en la Directiva N° 003-2024-SERVIR-GDSRH “Diseño de perfiles de puestos y elaboración, aprobación, administración y modificación del Manual de Perfiles de Puestos”, formalizada mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 000018-2024-SERVIR-PE⁵ (en adelante, la Directiva), la misma que establece los criterios técnicos y procedimientos que las entidades públicas deben seguir para el diseño, validación y aprobación de los perfiles de puestos y/o cargos en los distintos regímenes laborales existentes (Decretos Legislativos Nos 276, 728 o 1057).

⁵ Disponible en: <https://www.gob.pe/institucion/servir/normas-legales/5074018-018-2024-servir-pe>

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: XNTWVTA

- 2.14 En esa línea, respecto a la experiencia laboral en el marco del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, el artículo 5 de la Directiva prevé las siguientes definiciones:

"(...)

- d. **Experiencia general:** *Tiempo que la persona ha laborado, independientemente del régimen laboral o modalidad de contratación.*
- e. **Experiencia específica:** *Parte de la experiencia laboral general que se asocia a uno o más de los siguientes tres (3) componentes:*
- *En la función o materia.*
 - *En el puesto o cargo.*
 - *En el sector público.*

(...)"

- 2.15 Aunado a ello, el numeral 16.10 de la Directiva contempla lo siguiente:

"16.10 Requisitos de experiencia en el perfil de puesto y/o cargo

(...)

16.10.2 *Con relación a la experiencia general, esta se entiende como el tiempo total de experiencia laboral que se necesita, ya sea en el sector público y/o privado, para el desempeño de las funciones.*

16.10.3 *La experiencia específica está asociada a la función o materia y/o al puesto o cargo y/o al sector público; así como a otros aspectos complementarios vinculados a requisitos adicionales exigidos para desempeñarse en el puesto o cargo. Los años de experiencia específica, en el sector público o privado, no pueden ser mayores a los años de experiencia general ya que forman parte de ella. Para su aplicación deben considerarse las siguientes definiciones:*

- a. *La experiencia en la función o materia es aquella que es adquirida por el desempeño de las funciones, así como aquella que se adquiere en la/s materia/s a la/s que se hace referencia en las funciones de un puesto o cargo.*
- b. *La experiencia en el puesto o cargo es aquella que es adquirida por el desempeño de un nivel o tipo de puesto o cargo específico.*
- c. *La experiencia en el sector público es aquella que es adquirida por el desempeño de funciones en una entidad pública o empresa del sector público.*

(...)"

[Énfasis y subrayado agregado]

- 2.16 Estando a lo expuesto, se desprende que la experiencia laboral general es el tiempo que la persona ha laborado, indistintamente del régimen laboral o modalidad de contratación (sea en el sector público o privado), mientras que, la experiencia específica forma parte de la experiencia general y se encuentra asociada a alguno de los siguientes componentes: i) función o materia, ii) puesto o cargo, y, iii) en el sector público.

- 2.17 De esta manera, y en atención a la **consulta b)** efectuada, las funciones asumidas por un servidor CAS debido a una designación temporal de funciones⁶ podrían ser consideradas como experiencia laboral,

⁶ Se da cuando el puesto o cargo de directivo superior o de confianza no se encuentra vacante debido a que el titular se encuentra ausente de forma temporal, es posible que el personal CAS no cumpla con el perfil o requisitos mínimos del puesto directivo o de confianza estipulados en los documentos de gestión de

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: XNTWVTA

siempre que se acredite objetivamente el ejercicio efectivo de dichas funciones durante un periodo determinado y que la medida haya sido dispuesta conforme al marco laboral vigente que resulte aplicable (por ejemplo, Decreto Legislativo N° 1057). Para tal efecto, según cada caso concreto, corresponderá a la entidad verificar que el documento que la formaliza u otro que de fe de ello (constancia o certificado de trabajo) permita -esencialmente- identificar el periodo y las funciones realizadas por el servidor.

- 2.18 Asimismo, es menester precisar que para la contabilización de la experiencia laboral (general o específica) resulta necesario identificar una fecha de inicio y una fecha de término que permitan determinar el período efectivamente laborado o prestado en un puesto, cargo, función o actividad determinada, según corresponda. Dicho cómputo debe realizarse considerando el tiempo efectivamente acreditado, sin duplicar periodos que se hayan desarrollado de manera simultánea.
- 2.19 Es decir, según lo anterior, en caso se advierta la existencia de experiencias laborales desarrolladas en paralelo, estas no podrán ser acumuladas como si correspondiera a periodos independientes. En tales supuestos, deberá contabilizarse un solo periodo, priorizando aquella experiencia que guarde mayor afinidad con el cumplimiento de los requisitos exigidos para el puesto o cargo, especialmente cuando esta permita acreditar tanto la experiencia general como la experiencia específica requerida.

III. Conclusiones

- 3.1 En virtud del Decreto Legislativo N° 1057, las entidades pueden renovar o prorrogar el vínculo para el siguiente año fiscal sin necesidad de convocar un nuevo proceso de selección, siempre que la renovación o prórroga sea formalizada por escrito antes del vencimiento del contrato o de la prórroga anterior, persista la necesidad del servicio y exista disponibilidad presupuestaria. En tal supuesto, la renovación o prórroga pactada tendrá como fecha de inicio o de vigencia el 01 de enero del año siguiente y constituye la continuidad del vínculo contractual previamente celebrado y no una nueva contratación.
- 3.2 Las nuevas prórrogas o renovaciones de los CAS que se hallaban vigentes antes de la entrada en vigencia de la Ley N° 32563, que modifica el Decreto Legislativo N° 1057, también se sujetan al plazo máximo de cinco (5) años regulado en el artículo 5 del Decreto Legislativo 1057, pero teniendo en cuenta las reglas citadas en el subnumeral 5.2.2. del numeral 5.2 de los Lineamientos cuya aprobación se formalizó con Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 000110-2026-SERVIR-PE.
- 3.3 De acuerdo con lo previsto en la Directiva N° 003-2024-SERVIR-GDSRH "Diseño de perfiles de puestos y elaboración, aprobación, administración y modificación del Manual de Perfiles de Puestos", formalizada mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 000018-2024-SERVIR-PE, la experiencia laboral general es el tiempo que la persona ha laborado, indistintamente del régimen laboral o modalidad de contratación (sea en el sector público o privado), mientras que, la experiencia específica forma parte de la experiencia general y se encuentra asociada a alguno de los siguientes componentes: i) función o materia, ii) puesto o cargo, y, iii) en el sector público.
- 3.4 Las funciones asumidas por un servidor CAS debido a una designación temporal de funciones podrían ser consideradas como experiencia laboral, siempre que se acredite objetivamente el ejercicio efectivo de dichas funciones durante un periodo determinado y que la medida haya sido dispuesta conforme al marco laboral vigente que resulte aplicable (por ejemplo, Decreto Legislativo N° 1057). Para tal efecto, según cada caso concreto, corresponderá a la entidad verificar que el documento que la formaliza u

la entidad, toda vez que debe cumplir el perfil o requisitos del puesto CAS primigenio, conforme se indicó en el Informe Técnico N° 000315-2023-SERVIR-GPGSC (Ver en: https://storage.servir.gob.pe/normatividad/Informes_Legales/2023/IT_0315-2023-SERVIR-GPGSC.pdf)

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: XNTWVTA

otro que de fe de ello (constancia o certificado de trabajo) permita -esencialmente-identificar el período y las funciones realizadas por el servidor.

- 3.5 En caso se advierta la existencia de experiencias laborales desarrolladas en paralelo, estas no podrán ser acumuladas como si correspondiera a periodos independientes. En tales supuestos, deberá contabilizarse un solo periodo, priorizando aquella experiencia que guarde mayor afinidad con el cumplimiento de los requisitos exigidos para el puesto o cargo, especialmente cuando esta permita acreditar tanto la experiencia general como la experiencia específica requerida.

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)
ALESSANDRA LEONOR BERCERAS ANCOBAR
Analista Jurídico II
Dirección de Políticas de Gestión del Servicio Civil

BDRR/ sjba /heg /alba
K:\8. Consultas y Opinión Técnica\02 Informes técnicos\2026
Reg. N° 0027435-2026

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: **XNTWVTA**