

# Aspectos individuales de las relaciones laborales en el sector público

**Doctor Luis Fernando Moreno Berríos**

Procurador Público Adjunto de la  
Procuraduría Pública Especializada en  
Materia Hacendaria



# CONTENIDO

01

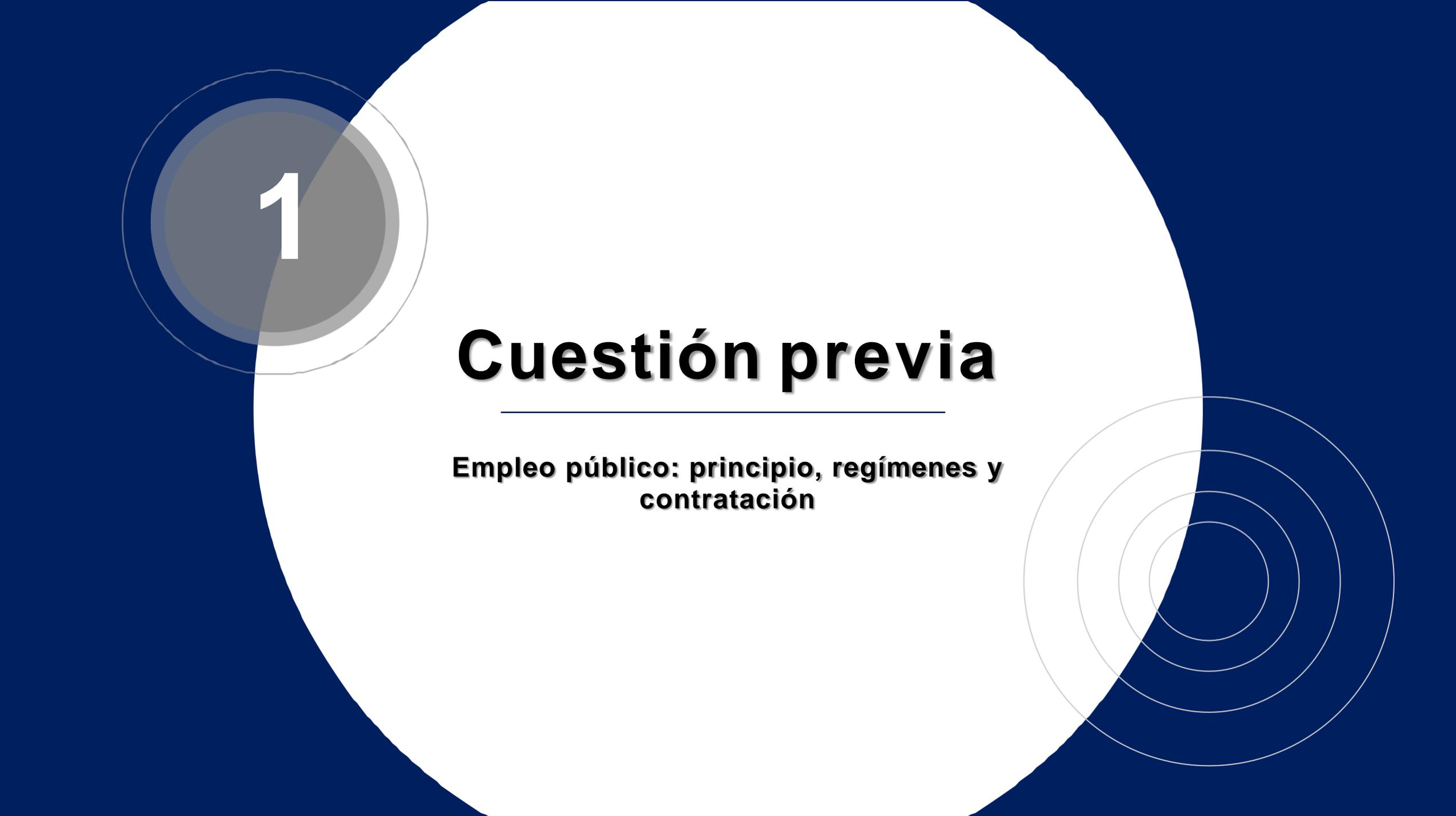
Régimen de Contratación  
Administrativa de servicios  
(CAS)

02

Modificación al  
Régimen CAS

03

Pronunciamiento del TC  
y estado actual del  
Régimen CAS



1

# Cuestión previa

---

**Empleo público: principio, regímenes y  
contratación**

# Principios laborales de carácter general

## Principio protector:

- Regla *in dubio pro operario*.
- La norma más favorable.
- La condición más beneficiosa.

Principio de igualdad  
de oportunidades sin  
discriminación.

Principio de  
irrenunciabilidad de los  
derechos laborales.

Principio de primacía  
de la realidad.

Principio de buena fe.

Principio de  
razonabilidad.

# Principios específicos del empleo público

Principio de legalidad.

Principio de modernidad.

Principio de imparcialidad.

Principio de transparencia y rendición de cuentas.

Principio de eficiencia.

Principio de probidad y ética pública.

Principio de mérito y capacidad.

Principio de preservación de la continuidad de políticas de Estado.

# Regímenes generales en el sector público

---

Decreto Legislativo 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público (Regimen Laboral Público) y su reglamento

---

TUO del Decreto Legislativo 728, aprobado por el Decreto Supremo 003-97-TR (régimen laboral privado) y su reglamento.

---

Decreto Legislativo 1057, Decreto Legislativo que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios.

---

Reglamento del Decreto Legislativo 1057, aprobado por Decreto Supremo 075-2008-PCM.

1

# **Régimen de Contratación Administrativa de Servicios . CAS**

---

## ¿Cómo surgió el Régimen CAS?

El Régimen Especial de Contratación de Servicios (CAS) es un tipo especial de contrato de trabajo que entró en vigor el 29 de junio de 2008, como una medida para tratar de resolver los problemas generados por la proliferación masiva de «contratos» de servicios no personales (SNP) en el país. Ese fue el contexto que dio origen al CAS.

En sus inicios, la Contratación Administrativa de Servicios (CAS), fue una alternativa para la contratación de personal **sin mediar relación laboral**, puesto que, si bien no es un contrato de locación de servicios sino un contrato administrativo de servicios, a diferencia de los primeros, éstos otorgan derechos laborales que no ofrecen los servicios no personales, evitándose, así, la contratación irregular.

## Características principales:

- (i)** El contrato administrativo de servicios es a plazo determinado, a menos que la contratación sufra falencias legales que hagan que se desnaturalice el contrato CAS.
- (ii)** Su duración no puede exceder el año fiscal en el que se efectúa la contratación, es decir, la duración del contrato no puede exceder del 31 de diciembre del año en que se efectuó la contratación. Así, si eres contratado el 01 de diciembre de 2023, como fecha máxima el plazo será hasta el 31 de diciembre de 2023.
- (iii)** Solo el Estado puede contratar por esta modalidad.
- (iv)** Es posible ser renovado cuantas veces se considere necesario, sujeto a la disponibilidad presupuestal de la Entidad.

# ¿Qué entidades pueden aplicar la contratación CAS?

Es aplicable a toda Entidad pública sujeta al Decreto Legislativo 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, y a otras normas que regulan carreras administrativas especiales; asimismo, a las entidades públicas sujetas al régimen laboral de la actividad privada, con las siguientes excepciones:

- Empresas del Estado (artículo 2 del Decreto Legislativo 1057)
- Los proyectos de inversión pública. (artículo 4 del Decreto de Urgencia 057-2009)
- Seguro Social de Salud (ESSALUD) (única Disposición Complementaria Modificatoria de la Ley 31703, publicada el 10 marzo 2023).

Las entidades de la administración pública incluyen los comprende al Poder Ejecutivo (ministerios, organismos públicos, programas, proyectos, comisiones), parlamentos republicanos, poder judicial, órganos constitucionalmente autónomos, gobiernos regionales y locales, universidades públicas y otros organismos públicos. Lo que se considera está sujeto a las disposiciones generales de derecho público.

# ¿Qué derechos y beneficios laborales tienen los trabajadores CAS?

Los trabajadores CAS cuentan con los siguientes derechos:

- 1. Percibir una remuneración**, que no puede ser a la remuneración mínima legalmente establecida, siendo para efectos del año 2023, la suma de S/1 025.00.
- 2. Jornada laboral máxima de ocho (8) horas diarias o cuarenta y ocho (48) horas semanales.** Si en caso se labora en una entidad en la que existe una jornada de trabajo reducida establecida para los trabajadores sujetos a los regímenes laborales generales, le será aplicable tal jornada especial.
- 3. Descanso semanal obligatorio.** De veinticuatro (24) horas consecutivas como mínimo, de preferencia debe ser el día domingo.
- 4. Un tiempo de refrigerio.** Este periodo de tiempo no forma parte de la jornada de trabajo y que debe durar como mínimo 45 minutos.
- 5. Aguinaldo.** El trabajador CAS tiene derecho a recibir un Aguinaldo por Fiestas Patrias y otro por Navidad. Para el presente año 2023, la Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2023, ha establecido que estos aguinaldos serán por el monto de S/ 300 cada uno.

**6. Vacaciones remuneradas de treinta (30) días naturales.** Asimismo, los trabajadores CAS tienen la posibilidad del fraccionamiento del descanso vacacional en periodos no menores de 7 días calendario. Así también, tienen la posibilidad de tomar hasta 7 días hábiles dentro de los 30 días calendario de su periodo vacacional, para fraccionarlos hasta con mínimos de media jornada ordinaria de servicio.

En la misma línea, los trabajadores CAS podrá, pedir un adelanto de vacaciones, siempre que haya generado días de descanso en proporción al número de días que solicita y cuando aún no se haya cumplido el año de servicios.

Tanto para el fraccionamiento como para el adelanto de vacaciones se deberá contar con la opinión favorable del jefe inmediato, y ser solicitado ante la Oficina de Recursos Humanos de su entidad, hasta el quinto día hábil anterior a la fecha que se solicita sea otorgado.

**7. Licencias.** Con goce de haber por maternidad, paternidad y a las licencias que se otorguen a los otros servidores o trabajadores sujetos al régimen laboral general de la entidad (sea del régimen del Decreto Legislativo N° 276 o del régimen del Decreto Legislativo N° 728)

**8. Seguridad social,** en tanto la entidad tiene la obligación de respetar los derechos a que hace referencia la Ley 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.

# Invalidez del Contrato Administrativo de Servicios (CAS)

## (II Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral)

- Cuando la relación contractual preexistente tiene su origen en un mandato judicial de reposición, al amparo de la Ley N° 24041, o por aplicación directa de la norma al caso concreto.
- Cuando se verifica que previo a la suscripción del contrato CAS, el trabajador tenía una relación laboral de tiempo indeterminado por desnaturalización de la contratación modal empleada.
- Cuando se verifica que previa a la suscripción del contrato CAS, el locador de servicios tenía, en los hechos, una relación laboral de tiempo indeterminado encubierta.
- Si el trabajador inicia sus servicios suscribiendo contrato administrativo de servicios pero continúa prestando los mismos sin suscribir nuevo contrato CAS, no existe invalidez de los contratos administrativos de servicios suscritos; sin embargo, esta circunstancia **no origina la prórroga automática** del contrato CAS suscrito y se entiende que la relación laboral posterior fue o es, según sea el caso, una de naturaleza indeterminada.

# Prórroga automática del Contrato Administrativo de Servicios (CAS)

**(IV Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral y Previsional)**

Si el trabajador ha iniciado sus labores al servicio del Estado mediante un Contrato Administrativo de Servicios, y luego de su vencimiento continúa laborando, se produce una prórroga automática de dicho contrato en sus mismos términos y por el mismo plazo.

2

# **Modificaciones al régimen CAS**

# Sentencia del Exp. 0002-2010-PI/TC (31/08/2010)

En principio, la contratación administrativa se aparta del régimen general de contratación contenido en la legislación civil, de modo que **nos remite a un régimen especial**, vinculado a la particular posición que tiene la administración pública en nuestro ordenamiento jurídico; por un lado, como ente con prerrogativas previstas en la Constitución y las leyes y, por el otro, como parte contratante, asumiendo obligaciones y deberes vinculados a los contratos que aquella suscribe con personas de derecho privado.

**Estos contratos tienen ciertas características o particularidades que justifican su consideración como un régimen especial o particular**; así, se tiene que, no alteran o modifican la posición de la partes dentro del ordenamiento jurídico, son de naturaleza contractual e incluso el cuestionamiento de estos contratos en sede judicial ya no es de competencia de la jurisdicción civil (entendida como ordinaria), sino de la contenciosa administrativa.

# Ley 29849 (6/4/2012)

- El CAS constituye una modalidad especial de contratación laboral, privativa del Estado, no se encuentra sujeto a la Ley de Bases de la Carrera Administrativa, el régimen laboral de la actividad privada, ni a otras normas que regulan carreras administrativas especiales.
- Concede derechos laborales:
  - Remuneración no menor a la RMV.
  - Jornada máxima de 8 horas diarias o 48 horas semanales.
  - Descanso semanal obligatorio de 24 horas.
  - Tiempo de refrigerio.
  - Aguinaldos de Fiestas Patrias y Navidad.
  - Vacaciones anuales.
  - Licencias con goce de haber por maternidad, paternidad y otras licencias a las que tienen derecho los trabajadores de los regímenes generales.
  - Derechos de la ley de seguridad y salud en el trabajo.
  - Libertad sindical.
  - Régimen de pensiones, etc.

# Ley 29849 (6/4/2012)

El CAS se extingue por:

---

Fallecimiento.

---

Extinción de la entidad contratante.

---

Renuncia.

---

Mutuo disenso.

---

Invalidez absolutamente sobreviniente.

---

**Resolución arbitraria o injustificada (modificada por Ley 31131).**

---

Inhabilitación administrativa, judicial o política por más de tres meses.

---

Vencimiento del plazo de contrato.

- Resolución arbitraria o injustificada del contrato CAS genera el derecho al pago de una indemnización equivalente a las remuneraciones mensuales dejadas de percibir hasta el cumplimiento del plazo contractual, con un máximo de 3.
- El periodo de prueba es de 3 meses.

# Ley 31131 (9/3/2021)

## Carácter indefinido del CAS y eliminación progresiva

El Congreso aprobó por insistencia la **Ley 31131**, por la cual se ordena incorporar al régimen laboral del Decreto Legislativo 728, a los trabajadores que desarrollan labores permanentes en las diversas entidades del Estado, contratados bajo el CAS.

Además, se precisó que en las entidades públicas, cuyo régimen laboral es exclusivamente el del Decreto Legislativo 276, la incorporación se hace respecto a este régimen.

### Disposición complementaria modificatoria

Arts. 5 y 10 del D. Leg. 1057

#### Artículo 5.- Duración

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

# Objeto de la ley

- Incorporar a los contratados bajo el Decreto Legislativo 1057, Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios al:
  - a) Régimen laboral del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, a los trabajadores que desarrollan labores permanentes en las diversas entidades del Estado.
  - b) Régimen laboral del Decreto Legislativo 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, a los trabajadores de las entidades cuyo régimen laboral es exclusivamente el público.

# Requisitos

- Para la incorporación, los trabajadores contratados bajo el régimen especial de contratación administrativa de servicios deben cumplir los siguientes requisitos:

**a) Realizar labores de carácter permanente** al momento de la entrada en vigencia de la presente ley.

**b) Tener contrato administrativo de servicios (CAS) por dos (2) años de modo continuo o tres (3) años de modo discontinuo.** Estos plazos se computan a partir de la fecha de la publicación de la presente ley.

# Requisitos

- Para la incorporación, los trabajadores contratados bajo el régimen especial de contratación administrativa de servicios deben cumplir los siguientes requisitos:

**c) Haber ingresado a la institución mediante concurso público**, en su defecto haber tenido la condición de servicios no personales y posterior contrato administrativo de servicios.

**d) A los trabajadores que hayan renunciado a un contrato CAS** para asumir un contrato distinto en el ínterin de la vigencia de la presente norma se les reconoce los derechos que confiere la presente norma al estar comprendidos dentro del inciso b) del artículo 2 de la presente ley.

# Disposición complementaria modificatoria

## Arts. 5 y 10 del D. Leg. 1057

### Artículo 5.- Duración

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

### Artículo 10.- Extinción del contrato

- El contrato administrativo de servicios se extingue por:
- f) Decisión unilateral de la entidad con expresión de causa disciplinaria o relativa a la capacidad del trabajador y debidamente comprobada. **Si el despido no tiene causa o no se prueba durante el proceso de impugnación, el juez declara su nulidad y la reposición del trabajador.**

3

# **Pronunciamientos del TC y estado actual del régimen CAS**

---

# Los hitos jurisprudenciales dentro del contrato CAS

Todo inicia con la sentencia del Tribunal Constitucional **Exp. 0002-2010-PI/TC (31/08/2010)**, donde los tribunales establecen que el régimen CAS es un régimen adicional a los ya utilizados por las entidades públicas y es catalogado **como un régimen especial**, otorgando derechos adicionales a los trabajadores CAS.

Asimismo, este pronunciamiento del Tribunal Constitucional cumple con absolver muchas dudas de los trabajadores y da la ansiada tranquilidad que estaban esperando.

# Sentencia emitida en el expediente 05057 2013- PA/TC

## CASO: ROSALÍA BEATRIZ HUATUCO HUATUCO

*“13. De lo expuesto se puede sostener que el ingreso del personal con vínculo laboral indeterminado, en la Administración Pública, necesariamente ha de efectuarse a partir de criterios estrictamente meritocráticos, a través de concursos público y abierto. Esto significaría contar con personal que labore coadyuvando de la manera más efectiva eficiente y con la calidad en los diversos servicios que el Estado brinda a la sociedad (...).  
15. En consecuencia, (...) cabe establecer que cuando los artículos 4 y 77 del TUO del Decreto Legislativo N° 728, sean aplicados en el ámbito de la Administración Pública, deberán ser interpretados en el sentido de que el ingreso de nuevo personal o la “reincorporación” por mandato judicial, con una relación laboral de naturaleza indeterminada, en una entidad del Estado, para ocupar una plaza comprendida dentro del PAP o CAP, o del instrumento interno de gestión que haga sus veces, podrá efectuarse siempre que previamente la persona haya ganado un concurso público de méritos para una plaza presupuestada y vacante de duración indeterminada”.*

*“18. Siguiendo los lineamientos de protección contra el despido arbitrario y del derecho al trabajo, previstos en los artículos 27 y 22 de la Constitución, el Tribunal Constitucional estima que en los casos que se acredite la desnaturalización del contrato temporal o el contrato civil no podrá ordenarse la reposición a tiempo indeterminado, toda vez que esta modalidad del Decreto Legislativo 728, en el ámbito de la Administración Pública, exige la realización de un concurso público de méritos respecto de una plaza presupuestada y vacante de duración indeterminada. Esta regla se limita a los contratos que se realicen en el sector público y no resulta de aplicación en el régimen de contratación del Decreto Legislativo 728 para el sector privado.*

*15. En el supuesto de que en un proceso de amparo el demandante no pueda ser reincorporado por no haber ingreso por concurso público de méritos para una plaza presupuestada, vacante de duración indeterminada, el juez reconducirá el proceso a la vía ordinaria laboral para que la parte demandante solicite la indemnización que corresponda, conforme a lo previsto en el artículo 28 del TUO del Decreto Legislativo 728. (...)*”

---

Ante lo señalado por el Tribunal Constitucional, toda persona que pretenda una relación laboral a plazo indeterminado con el Estado deberá cumplir con dos requisitos esenciales:

---

1. Haber ganado un concurso público de méritos.

---

2. La plaza debe estar presupuestada y vacante.

# Sentencia del exp. 06681-2013-PA/TC

## CASO: Richard Nilton Cruz Llanos

*“5. [...] Así, sobre la base de lo dispuesto en la STC Exp. N.° 05057-2013-PA sobre la función pública, es claro para este órgano colegiado que no toda persona que se vincula a la función pública necesariamente está realizando carrera administrativa, y que solo a esta último grupo de personas, los que vienen efectuando carrera administrativa, es que corresponde aplicar las reglas del "precedente Huatuco", referidas al pedido de reposición. [...]*

*9. Así, conforme a lo ya indicado, el bien que busca proteger el "precedente Huatuco" es el de la carrera administrativa. Esto es, pues, lo que justifica que se haga referencia a la necesidad de todo pedido de reposición requiere que el demandante haya accedido previamente a la plaza a través de un concurso público de méritos, requisito que no se exige para todos los funcionarios públicos. [...]*

*10. Asimismo, como se sabe, el "precedente Huatuco" promueve que el acceso, la permanencia y el ascenso a dicha plaza atiendan a criterios meritocráticos. Al respecto, es claro que no tendría sentido exigir este tipo de estándar para la reposición laboral si se tratara de plazas que no requieren tomar en cuenta esas consideraciones, ya que por la naturaleza de las funciones desempeñadas no nos encontramos ante supuestos vinculados al ingreso a la carrera administrativa [...]*”.

# Casación laboral 11169-2014-La Libertad del 29/10/2015

**La Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de la República en su considerando décimo sexto señala que no resulta pertinente sustituir la readmisión en el empleo por el pago de una indemnización en los siguientes casos:**

Los servidores despedidos se encuentran sujetos al régimen del Decreto Legislativo 276 o a la Ley 24041.

Cuando se trate de obreros municipales sujetos al régimen laboral de la actividad privada, conforme lo regula el artículo 37 de la Ley 29792 - Ley Orgánica de Municipalidades.

Nota.- La referida Sala Suprema comparte la idea de no aplicar el “Precedente Huatuco” en caso de vínculo laboral vigente y como consecuencia la posibilidad de declarar la existencia de una relación laboral a plazo indeterminado pero sin que ello conceda al trabajador estabilidad laboral absoluta. La Casación contiene principios jurisprudenciales de conformidad con el artículo 22 de la LOPJ.

# Casación laboral 12475-2014-Moquegua del 17/12/2015

La Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de la República en su considerando décimo cuarto (criterios jurisdiccionales de obligatorio cumplimiento – artículo 22 de la LOPJ) señala que el Precedente Huatuco NO es aplicable en los siguientes casos:

**Cuando la pretensión demandada este referida a la nulidad de despido, prevista en el artículo 29 del D.S 003-97-TR, Ley de Productividad y Competitividad Laboral y leyes especiales.**

La afiliación a un sindicato o la participación en actividades sindicales.

Ser candidato o representante de los trabajadores o actuar o haber actuado en esa calidad.

Presentar una queja o participar en un proceso contra el empleador ante autoridades competentes.

La discriminación por razón de sexo, raza, religión, opinión, idioma, discapacidad o de cualquier otra índole.

El embarazo, si el despido se produce en cualquier momento del periodo de gestación o dentro de los 90 días posteriores al parto.

# Casación laboral 20310-2022-Lima (18/05/2023)

La Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de la República señaló lo siguiente:

Décimo segundo.- Al respecto, no cabe duda que la Ley número 28175, Ley Marco del Empleo Público ha establecido como principios esenciales: el mérito y la capacidad; en cuya virtud el ingreso, la permanencia, las mejoras remunerativas y de condiciones de trabajo, así como, los ascensos en el empleo público, deben fundamentarse en el mérito y capacidad de los postulantes y del personal de la administración pública [...].

Décimo tercero.- En el caso de autos, advertimos que, el Acta materia de análisis, el cual además no fue dado a través de convenio colectivo, contraviene lo establecido por el artículo 5° de la Ley número 28175, Ley Marco del Empleo Público, pues resulta exigible el requisito de ingresar a la administración pública, un concurso público de méritos para plazas vacantes, presupuestadas y de naturaleza indeterminada.

Décimo cuarto.- En ese sentido, y apreciándose que se ha determinado, que el Acta materia de análisis, contraviene los principios de mérito, capacidad e igualdad de oportunidades, consagrados en la Ley número 28175, Ley Marco del Empleo Público; consecuentemente debe declararse infundada la demanda en todos sus extremos.

# STC 0013-2021-PI/TC (30/11/2021)

## Votación de los magistrados del TC

- Los magistrados **Ledesma** (con fundamento de voto), **Ferrero** (ponente) y **Espinosa-Saldaña Barrera** (con fundamento de voto) votaron por declarar:
  - **Fundada en parte** la demanda; en consecuencia, inconstitucionales los artículos 1 a 5 y las Disposiciones Complementarias Finales de la Ley 31131.
  - **Infundada** la demanda respecto a la Única Disposición Complementaria Modificatoria de la Ley 31131, siempre que el artículo 5 y el artículo 10, literal f), del Decreto Legislativo 1057, se interpreten conforme a lo indicado en el fundamento 116 de la sentencia.
- El magistrado **Miranda** emitió un voto singular declarando **fundada en parte** la demanda y, en consecuencia, inconstitucionales los artículos 1,2, 3, 4 (segundo párrafo), 5, primera y segunda disposiciones complementarias finales de la Ley 31131; e **infundada** en lo relativo al artículo 4 (primer y tercer párrafos) y la Única Disposición Complementaria modificatoria de la Ley 31131.

## Votación de los magistrados del TC

- El **magistrado Blume** emitió un voto singular declarando **infundada** la demanda.
- El **magistrado Sardón** votó apartándose solo del punto resolutivo 2 de la ponencia, considerando que la Única Disposición Complementaria Modificatoria de la Ley 31131 es inconstitucional.

## TABLA DE ANÁLISIS

Norma impugnada	Parámetro de control
Ley 31131	<p>Constitución Política del Perú:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Artículo 40: Carrera administrativa</li><li>- Artículo 43: Tipo de Estado y Gobierno.</li><li>- Artículo 78: Ley de presupuesto.</li><li>- Artículo 79: Limitaciones de Congresistas y del Congreso en el Presupuesto.</li><li>- Artículo 118 incisos 3 y 17: Atribuciones obligaciones del presidente:<ul style="list-style-type: none"><li>• Dirigir la política general del Gobierno.</li><li>• Administrar la hacienda pública.</li></ul></li></ul>

# Análisis del Tribunal Constitucional

La competencia constitucional del Poder Ejecutivo para dirigir el sistema administrativo de gestión de los recursos humanos en el sector público.

La carrera administrativa como bien jurídico constitucional basado en la meritocracia y el derecho de acceso a la función o servicios públicos.

La administración de la hacienda pública como competencia constitucional del Poder Ejecutivo y la prohibición de iniciativa de gasto público que alcanza al Congreso de la República.

El principio de equilibrio y estabilidad presupuestaria.

# Aclaración Auto Exp. 0013-2021-PI/TC (27/01/2022)

## Argumentos del Tribunal Constitucional

- De acuerdo con el artículo 103 de la Constitución: “(...) La ley, desde su entrada en vigencia, **se aplica a las consecuencias de las relaciones y situaciones jurídicas existentes (...)**”.
- Los extremos de la Ley 31131 que no han sido declarados inconstitucionales, como son el primer y tercer párrafo del artículo 4 y la Única Disposición Complementaria Modificatoria, **se aplican inmediatamente a las consecuencias de las relaciones y situaciones jurídicas existentes al tiempo de la entrada vigencia de dicha ley.**
- El párrafo 1 del artículo 4 de la Ley 31131, que mantiene su vigencia y ha sido glosado supra, concordante con lo establecido en el ya citado artículo 103 de la Constitución, establece que los contratos CAS de los trabajadores que desarrollan labores permanentes tendrán carácter indefinido “desde la entrada en vigencia de la presente ley”.

# **Informe Técnico 357-2021- SERVIR-GPGSC**

**(10/03/2021)**

**Alcances de la Ley 31131 sobre los  
contratos administrativos de servicios**

# Conclusiones

---

La Ley 31131 se encuentra vigente desde el 10 de marzo de 2021.

---

Los contratos administrativos de servicios vigentes al 10 de marzo de 2021 tienen carácter indefinido, procediendo únicamente la desvinculación por causa justa debidamente comprobada.

---

De conformidad con lo establecido en el artículo 5 del Decreto Legislativo 1057, modificado por la Ley 31131, no tendrán carácter indefinido los contratos administrativos de servicios celebrados para labores de necesidad transitoria o suplencia.

---

Las causales de extinción del contrato administrativo de servicios previstas en el artículo 10 del Decreto Legislativo 1057 permanecen vigentes, lo que incluye la desvinculación por no superar el periodo de prueba. La extinción por vencimiento del plazo solo resultará aplicable a los contratos celebrados para labores de necesidad transitoria o suplencia.

# Conclusiones

A partir del 10 de marzo de 2021 los contratos administrativos de servicios que no tengan la condición de necesidad transitoria o suplencia pasarán a tener la condición de contratos a plazo indeterminado. Solo los contratos administrativos de servicios celebrados por necesidad transitoria o suplencia se ampliarán a través de las adendas de prórroga y/o renovación por el plazo que se estime pertinente.

El artículo 4 de la Ley 31131 prohíbe la celebración de nuevos contratos administrativos de servicios a partir del 10 de marzo de 2021. Ello acarrea el impedimento de convocar nuevos procesos de selección, salvo que estos sean destinados al desarrollo de labores de necesidad transitoria o suplencia, así como continuar con el desarrollo de aquellos que –indistintamente de su estado– se hubieran encontrado en curso a dicha fecha.

# Conclusiones

Los contratos administrativos de servicios suscritos al 9 de marzo de 2021 son válidos y la permanencia de los servidores civiles se sujetará a la condición que originó la contratación.

El artículo 4 de la Ley 31131 establece una regla general de prohibición de ingreso al RECAS. De una interpretación sistemática de dicho artículo con el artículo 5 del Decreto Legislativo 1057, podemos identificar que la norma permite tres excepciones: i) CAS Confianza; ii) Necesidad transitoria; y, iii) Suplencia.

La incorporación de CAS Confianza solo procederá respecto a favor de aquellas personas destinadas a ocupar puestos que en el CAP o CAP Provisional de la entidad tengan reconocida expresamente la condición de funcionario público, servidor de confianza y/o directivo superior de libre designación y remoción.



PGE

Procuraduría General del  
Estado

**MUCHAS GRACIAS**

---