

**SESIÓN IV**  
**EL CONTRATO ADMINISTRATIVO**  
**DE SERVICIOS EN EL DECRETO**  
**LEG. 1057**

**JOSÉ MARÍA PACORI CARI**

**MAESTRO EN DERECHO POR LA UNIVERSIDAD NACIONAL  
DE SAN AGUSTÍN. MIEMBRO DE LA ASOCIACIÓN  
ARGENTINA DE DERECHO ADMINISTRATIVO. SOCIO DE LA  
ASOCIACIÓN ESPAÑOLA DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE  
LA SEGURIDAD SOCIAL**

# ANTECEDENTES (I)

- 1. Con fecha 28 de junio de 2008, se publica en el Diario Oficial El Peruano el Decreto Legislativo 1057 – Decreto Legislativo que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios – cuya finalidad es regular el **régimen especial de contratación administrativa de servicios** para garantizar los principios de mérito y capacidad, igualdad de oportunidades y profesionalismo de la administración pública.
- 2. Con fecha 25 de noviembre de 2008, se publica el Decreto Supremo 075-2008-PCM - Decreto Supremo que aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo 1057, que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios – que se constituye en el reglamento del **régimen laboral de contratación administrativa de servicios regulado por el Decreto Legislativo 1057**.

# ANTECEDENTES (II)

- 3. Con fecha 20 de setiembre de 2010, se publica el Resolutivo 1 del Expediente 00002-2010-PI-TC que declara infundada la demanda de inconstitucionalidad, debiendo interpretarse conforme al fundamento 47 de la citada sentencia: *“De modo que, a partir de la presente sentencia, el artículo 1 del Decreto Legislativo 1057 debe ser interpretado de modo que toda actividad interpretativa hecha respecto del denominado “contrato administrativo de servicios”, deba entenderse que dicho contrato es propiamente un régimen “especial” de contratación laboral para el sector público, el mismo que como ya se ha expuesto, resulta compatible con el marco constitucional”*. De esta manera, el Tribunal Constitucional interpretó que el régimen especial de contratación administrativa de servicios previsto en el Decreto Legislativo 1057 es un régimen laboral dentro del Sector Público, al lado del régimen laboral público del Decreto Legislativo 276, el régimen laboral privado del Decreto Legislativo 728 y el régimen del servicio civil previsto en la Ley 30057.
- 4. Con fecha 06 de abril de 2012, se publica en el Diario Oficial El Peruano la Ley 29849 – Ley que establece la eliminación progresiva del Régimen Especial del Decreto Legislativo 1057 y otorga derechos laborales – que tiene por objeto establecer la **eliminación progresiva del Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios**, regulado mediante el Decreto Legislativo 1057; asimismo, la eliminación del Régimen Laboral Especial del Decreto Legislativo 1057 se produce de manera gradual a partir del año 2013, con la implementación del nuevo Régimen del Servicio Civil, situación que hasta la actualidad no se ha producido.

# ANTECEDENTES (III)

- 5. Con fecha 09 de marzo de 2021, se publica la Ley 31131 – Ley que establece disposiciones para erradicar la discriminación en los Regímenes Laborales del Sector Público – que en su parte declarada constitucional indica que desde la entrada en vigencia de la presente ley (10 de marzo de 2021), **los contratos administrativos de servicios son de carácter indefinido**, motivo por el cual pueden ser despedidos solo por causa justa debidamente comprobada, además, se establece que quedan **exceptuados** de los alcances de esta ley los trabajadores CAS que hayan sido contratados como **CAS de confianza**, asimismo, los trabajadores contratados para **labores de necesidad transitoria o de suplencia**.
- 6. Con fecha 19 de diciembre de 2021, se publica la Sentencia 979/2021 del Tribunal Constitucional Expediente 00013-2021-PI/TC que indica *“Estando a la votación descrita, y teniendo en cuenta los votos de los magistrados Ledesma, Ferrero, Miranda, Sardón y Espinosa-Saldaña, corresponde declarar FUNDADA en parte la demanda; en consecuencia, inconstitucionales los artículos 1, 2, 3, 4 (segundo párrafo) y 5, así como la primera y segunda disposiciones complementarias finales de la Ley 31131. Asimismo, al no haberse alcanzado cinco votos conformes para declarar la inconstitucionalidad de los demás extremos de la Ley 31131, se deja constancia de que corresponde declarar INFUNDADA la demanda en lo demás que contiene, conforme a lo previsto en el artículo 5, segundo párrafo, de la Ley Orgánica del Tribunal Constitucional”*.

# ¿QUÉ ES LA CONTRATACIÓN ADMINISTRATIVA DE SERVICIOS?

- El Contrato Administrativo de Servicios 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; el Régimen Laboral Especial del Decreto Legislativo 1057 tiene carácter transitorio. El contrato administrativo de servicios es de **tiempo indeterminado**, salvo que se utilice para labores de necesidad transitoria o de suplencia, tampoco será indeterminado cuando se refiera a trabajadores de confianza.

# ÁMBITO DE APLICACIÓN (I)

- El régimen especial de contratación administrativa de servicios (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 excepción de las empresas del Estado.
- No le son aplicables las disposiciones específicas del régimen laboral del Decreto Legislativo 276 - Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, ni las del régimen laboral de la actividad privada u otras normas que regulen carreras administrativas especiales.

# ÁMBITO DE APLICACIÓN (II)

- Asimismo, al trabajador sujeto a contrato administrativo de servicios le son aplicables, en lo que resulte pertinente, la Ley 28175, Ley Marco del Empleo Público; la Ley 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública y las demás normas de carácter general que regulen el Servicio Civil, los topes de ingresos mensuales, la responsabilidad administrativa funcional y/o que establezcan los principios, deberes, obligaciones, incompatibilidades, prohibiciones, infracciones y sanciones aplicables al servicio, función o cargo para el que fue contratado; quedando sujeto a las estipulaciones del contrato y a las normas internas de la entidad empleadora.

# REQUISITOS PARA LA CELEBRACIÓN DEL CONTRATO CAS

- Son requisitos para la celebración del contrato administrativo de servicios:
  - 1. Requerimiento realizado por la dependencia usuaria.
  - 2 Existencia de disponibilidad presupuestaria, determinada por la oficina de presupuesto de la entidad o quien haga sus veces.
  - 3. No contar con sentencia condenatoria consentida y/o ejecutoriada por alguno de los delitos previstos en los artículos 296, 296-A primer, segundo y cuarto párrafo; 296-B, 297, 382, 383, 384, 387, 388, 389, 393, 393-A, 394, 395, 396, 397, 397-A, 398, 399, 400 y 401 del Código Penal, así como el artículo 4-A del Decreto Ley 25475 y los delitos previstos en los artículos 1, 2 y 3 del Decreto Legislativo 1106, o sanción administrativa que acarree inhabilitación, inscritas en el Registro Nacional de Sanciones contra Servidores Civiles.

# CONCURSO PÚBLICO

- El acceso al régimen de Contratación Administrativa de Servicios se realiza obligatoriamente mediante **concurso público**. El **funcionario público, empleado de confianza y directivo superior** contratado por el Régimen Laboral Especial del Decreto Legislativo 1057, está **excluido de la realización de concurso público**; este personal solo puede ser contratado para ocupar una plaza orgánica contenida en el Cuadro de Asignación de Personal - CAP de la entidad.
- De conformidad con la Única Disposición Complementaria Transitoria de la Ley 31039, publicada el 26 agosto 2020, de manera transitoria a los procesos de incorporación bajo el Decreto Legislativo 276 y el Decreto Legislativo 728 según corresponda en las diversas entidades públicas del sector salud, **se dispone la contratación directa e inmediata**, mediante el régimen especial de contratación administrativa de servicios (CAS), al personal profesional de la salud: médico, no médico y personal técnico y auxiliar asistencial de la salud del Ministerio de Salud, Seguro Social de Salud (EsSalud), y Sanidad de las Fuerzas Armadas y Fuerzas Policiales que se encuentran contratados por la modalidad de servicios de terceros (locación de servicios), ante el riesgo de contagio de enfermedades altamente infecciosas como el COVID-19 y otros, de esta manera, se exonera al Ministerio de Salud, Seguro Social de Salud (EsSalud), y Sanidad de las Fuerzas Armadas y Fuerzas Policiales, del concurso público, para la contratación directa e inmediata de los contratados por servicios de terceros.

# PROCEDIMIENTO DE CONTRATACIÓN (I)

- 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.

# PROCEDIMIENTO DE CONTRATACIÓN (II)

- **2.Convocatoria.** Comprende la publicación de la convocatoria en el portal institucional, en un lugar visible de acceso público del local o de la sede central de la entidad convocante sin perjuicio de utilizarse, a criterio de la entidad convocante, otros medios de información adicionales para difundir la convocatoria. La publicación de la convocatoria debe hacerse y mantenerse desde, cuando menos, cinco (5) días hábiles previos al inicio de la etapa de selección. Debe incluir el cronograma y etapas del procedimiento de contratación, los mecanismos de evaluación, los requisitos mínimos a cumplir por el postulante y las condiciones esenciales del contrato, entre ellas, el lugar en el que se prestará el servicio, el plazo de duración del contrato y el monto de la retribución a pagar.

# PROCEDIMIENTO DE CONTRATACIÓN (III)

- **3. Selección.** Comprende la evaluación objetiva del postulante. Dada la especialidad del régimen, se realiza, necesariamente, mediante evaluación curricular y entrevista, siendo opcional para las entidades aplicar otros mecanismos, como la evaluación psicológica, la evaluación técnica o la evaluación de competencias específicas, que se adecuen a las características del servicio materia de la convocatoria. La evaluación se realiza tomando en consideración los requisitos relacionados con las necesidades del servicio y garantizando los principios de mérito, capacidad e igualdad de oportunidades. El resultado de la evaluación, en cada una de sus etapas, se publica a través de los mismos medios utilizados para publicar la convocatoria, en forma de lista por orden de mérito, que debe contener los nombres de los postulantes y los puntajes obtenidos por cada uno de ellos.

# PROCEDIMIENTO DE CONTRATACIÓN (IV)

- **4. Suscripción y registro del contrato.** Comprende la suscripción del contrato dentro de un plazo no mayor de cinco días hábiles, contados a partir del día siguiente de la publicación de los resultados. Si vencido el plazo el seleccionado no suscribe el contrato por causas objetivas imputables a él, se debe declarar seleccionada a la persona que ocupa el orden de mérito inmediatamente siguiente, para que proceda a la suscripción del respectivo contrato dentro del mismo plazo, contado a partir de la respectiva notificación. De no suscribirse el contrato por las mismas consideraciones anteriores, la entidad convocante puede declarar seleccionada a la persona que ocupa el orden de mérito inmediatamente siguiente o declarar desierto el proceso. Una vez suscrito el contrato, la entidad tiene cinco días hábiles para ingresarlo al registro de contratos administrativos de servicios de cada entidad y a la planilla electrónica.

# DERECHOS DE LOS TRABAJADORES CAS (I)

- a) Percibir una remuneración no menor a la remuneración mínima legalmente establecida.
- b) Jornada máxima de ocho (8) horas diarias o cuarenta y ocho (48) horas semanales.
- c) Descanso semanal obligatorio de veinticuatro (24) horas consecutivas como mínimo.
- d) Un tiempo de refrigerio, que no forma parte de la jornada de trabajo.
- e) Aguinaldo por Fiestas Patrias y Navidad, conforme a los montos establecidos en las leyes anuales de presupuesto del sector público.
- f) Vacaciones remuneradas de treinta (30) días naturales.

# DERECHOS DE LOS TRABAJADORES CAS (II)

- g) Licencias con goce de haber por maternidad, paternidad, y otras licencias a las que tienen derecho los trabajadores de los regímenes laborales generales.
- h) Gozar de los derechos a que hace referencia la Ley 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- i) A la libertad sindical.
- j) A afiliarse a un régimen de pensiones, pudiendo elegir entre el Sistema Nacional de Pensiones o el Sistema Privado de Pensiones, y cuando corresponda, afiliarse al Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo.
- k) Afiliación al régimen contributivo que administra EsSalud.
- l) Recibir al término del contrato un certificado de trabajo.

# OBLIGACIONES Y RESPONSABILIDADES ADMINISTRATIVAS

- Son aplicables al trabajador sujeto al Régimen Laboral Especial del Decreto Legislativo 1057, en lo que resulte pertinente, la Ley 28175, Ley Marco del Empleo Público; la Ley 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública y las demás normas de carácter general que regulen el servicio civil, los topes de ingresos mensuales, la responsabilidad administrativa funcional y/o las disposiciones que establezcan los principios, deberes, obligaciones, incompatibilidades, prohibiciones, infracciones y sanciones aplicables al servicio, función o cargo para el que fue contratado; quedando sujeto a las estipulaciones del contrato y a las normas internas de la entidad empleadora.
- El procedimiento disciplinario aplicable a los trabajadores del presente régimen es el previsto en la Ley 30057 – Ley del Servicio Civil.

# ACCIONES DE DESPLAZAMIENTO

- Los trabajadores bajo contrato administrativo de servicios pueden, sin que implique la variación de la retribución o del plazo establecido en el contrato, ejercer la suplencia al interior de la entidad contratante o quedar sujetos, únicamente, a las siguientes acciones administrativas de desplazamiento de personal:
- **a) La designación temporal**, como representante de la entidad contratante ante comisiones y grupos de trabajo, como miembro de órganos colegiados y/o como directivo superior o empleado de confianza.
- **b) La rotación temporal**, al interior de la entidad contratante para prestar servicios en un órgano distinto al que solicitó la contratación, hasta por un plazo máximo de noventa (90) días calendario durante la vigencia del contrato.
- **c) La comisión de servicios**, para temporalmente realizar funciones fuera de la entidad contratante, la que por necesidades del servicio puede requerir el desplazamiento del trabajador fuera de su provincia de residencia o del país, hasta por un plazo máximo de treinta (30) días calendario, en cada oportunidad.

# SUSPENSIÓN DE LAS OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR

- Se suspende la obligación de prestación de servicios del trabajador sujeto al régimen del Decreto Legislativo 1057 en los siguientes casos:
- **1. Suspensión con contraprestación:**
  - a) Los supuestos regulados en el régimen contributivo de ESSALUD.
  - b) Por ejercicio del derecho al descanso pre y post natal de noventa (90) días.
  - c) Por causa fortuita o de fuerza mayor, debidamente comprobada.
  - d) Por licencia con goce de haber.
  - e) Por hacer uso del descanso físico semanal, anual y del compensatorio por horas laboradas en sobretiempo.
  - f) Por fallecimiento de cónyuge, concubina, padres, hijos o hermanos hasta por tres (3) días pudiendo extenderse hasta (3) tres días más cuando el deceso se produce en provincia diferente a donde labora el trabajador.
- **2. Suspensión sin contraprestación.** Por hacer uso de permisos personales en forma excepcional, por causas debidamente justificadas.

# EXTINCIÓN DEL CONTRATO ADMINISTRATIVO DE SERVICIOS (I)

- a) Fallecimiento.
- b) Extinción de la entidad contratante.
- c) Renuncia. En este caso, el trabajador debe comunicar por escrito su decisión a la entidad contratante con una anticipación de 30 días naturales previos al cese.
- d) Mutuo disenso.
- e) Invalidez absoluta permanente sobreviniente.
- 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.

# **EXTINCIÓN DEL CONTRATO ADMINISTRATIVO DE SERVICIOS (II)**

- g) Inhabilitación administrativa, judicial o política por más de tres meses.
- h) Vencimiento del plazo del contrato.
- i) Contar con sentencia condenatoria consentida y/o ejecutoriada por algunos de los delitos previstos en los artículos 296, 296-A primer, segundo y cuarto párrafo; 296-B, 297, 382, 383, 384, 387, 388, 389, 393, 393-A, 394, 395, 396, 397, 397-A, 398, 399, 400 y 401 del Código Penal, así como el artículo 4-A del Decreto Ley 25475 y los delitos previstos en los artículos 1, 2 y 3 del Decreto Legislativo 1106, o sanción administrativa que acarree inhabilitación, inscritas en el Registro Nacional de Sanciones contra Servidores Civiles.