Regímenes Laborales en el Sector Público

José María Pacori Cari

Maestro en Derecho por la Universidad Nacional de San Agustín – Socio de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social – Miembro de la Asociación Argentina de Derecho Administrativo

Regímenes Generales

1. Régimen laboral público del Decreto Legislativo 276

2. Régimen laboral privado del Decreto Legislativo 728

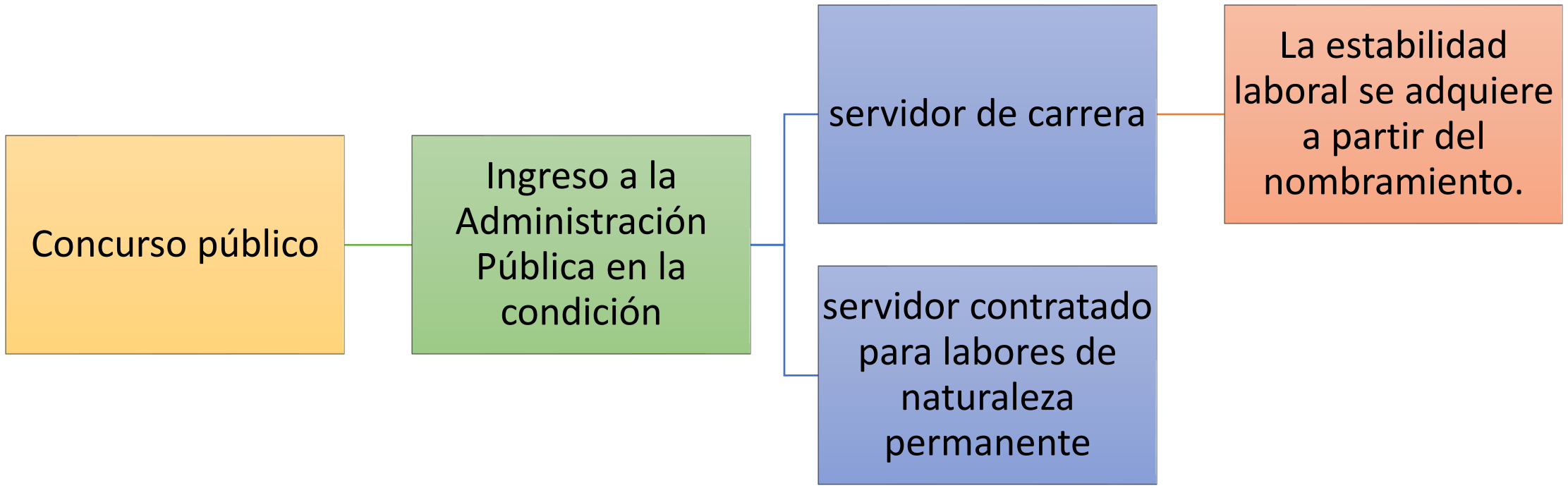
3. Régimen laboral de contratación administrativa de servicios del Decreto Legislativo 1057

4. Régimen del Servicio Civil de la Ley 30057

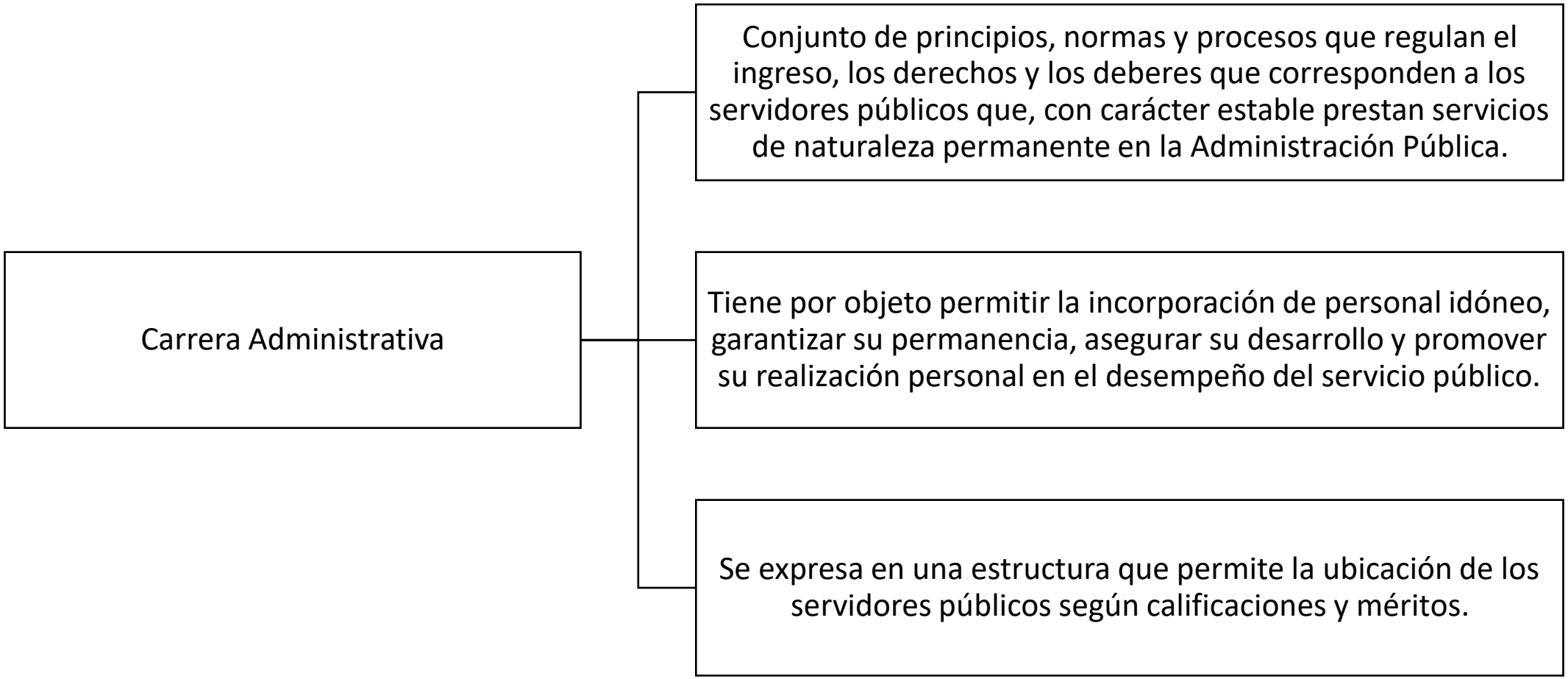
Régimen laboral público

Decreto Legislativo 276

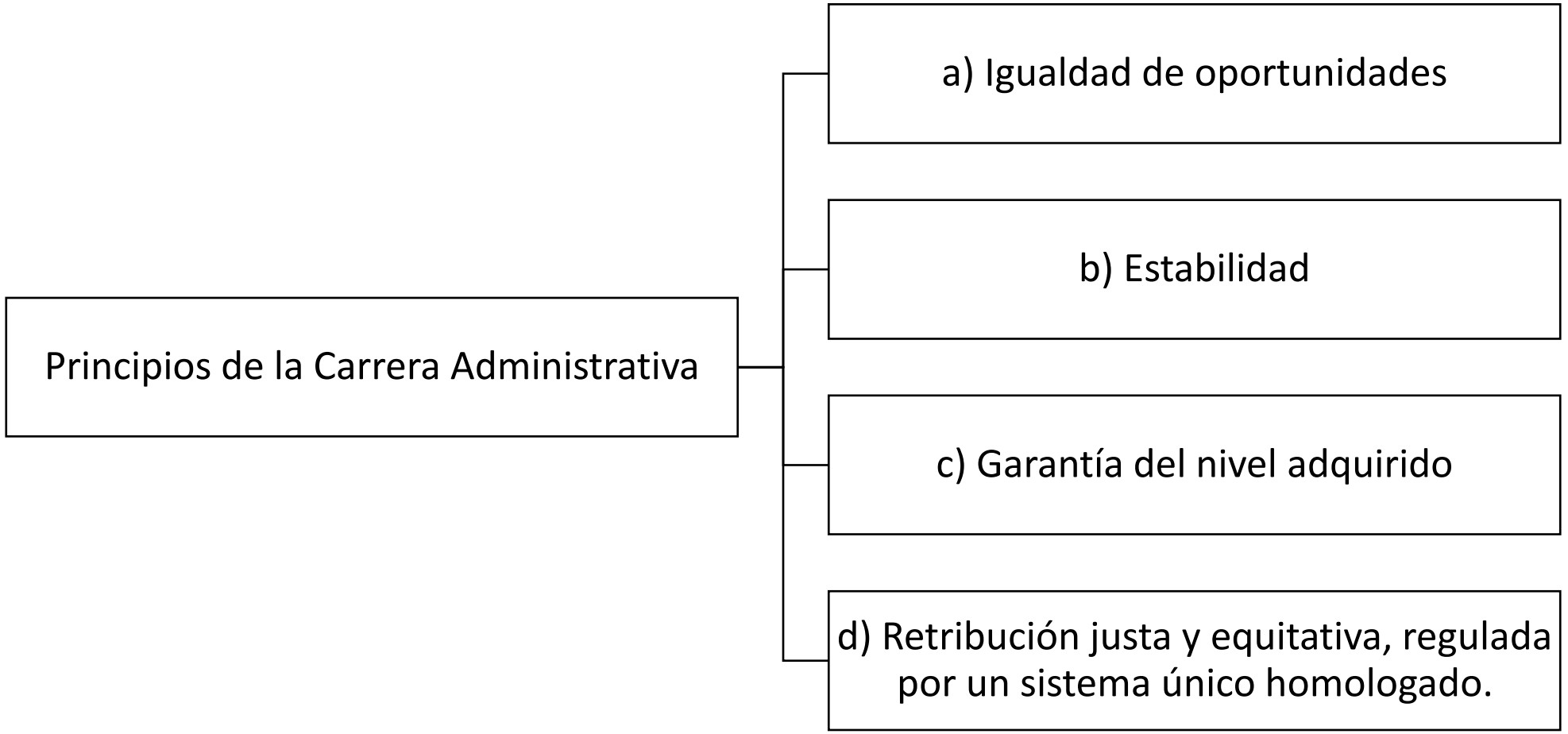
Ingreso de la administración pública



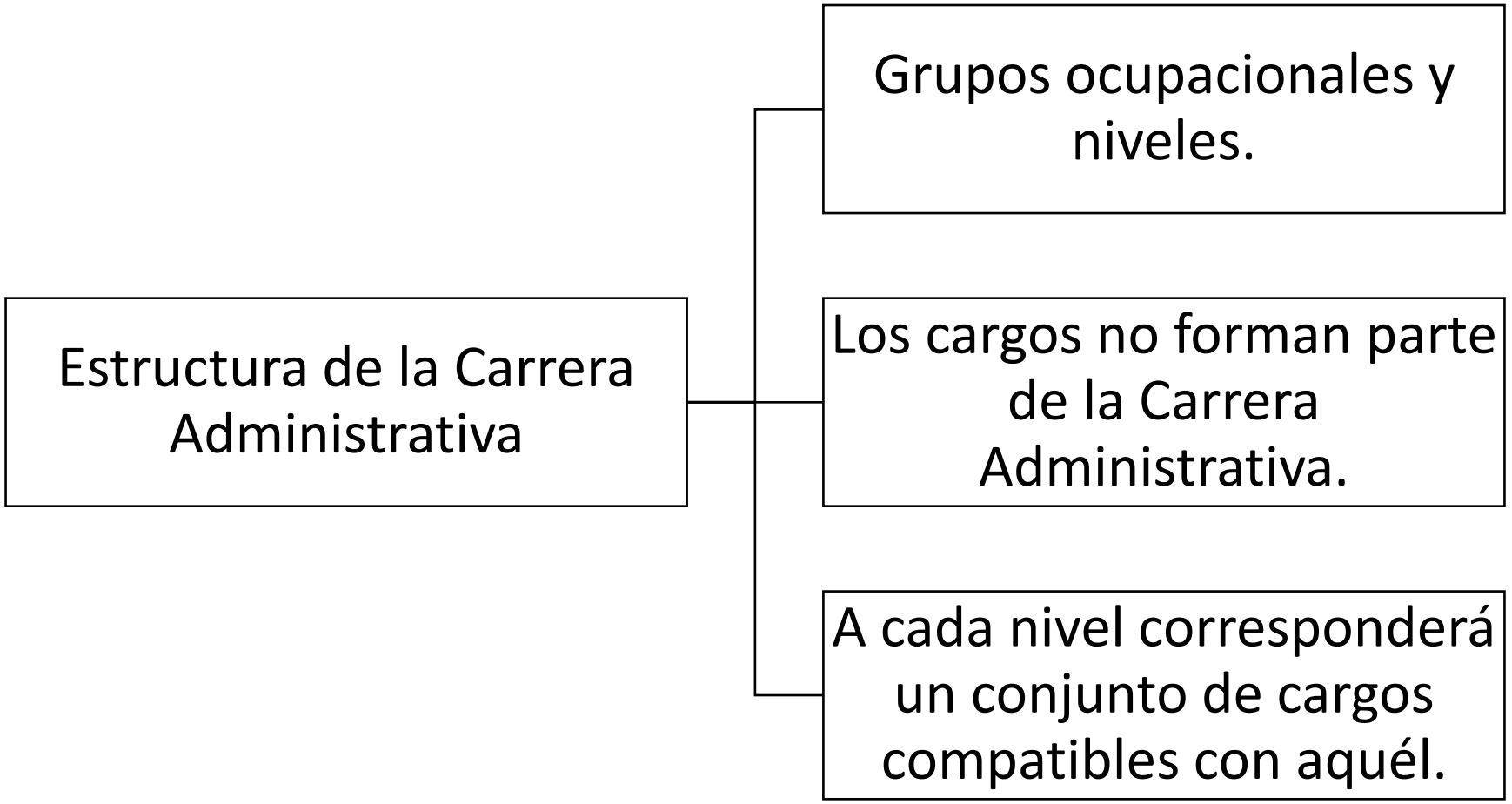
Carrera administrativa



Principios de la carrera administrativa



Estructura de la carrera administrativa



Contratación temporal o accidental

Las entidades de la Administración Pública sólo podrán contratar personal para realizar funciones de carácter temporal o accidental.

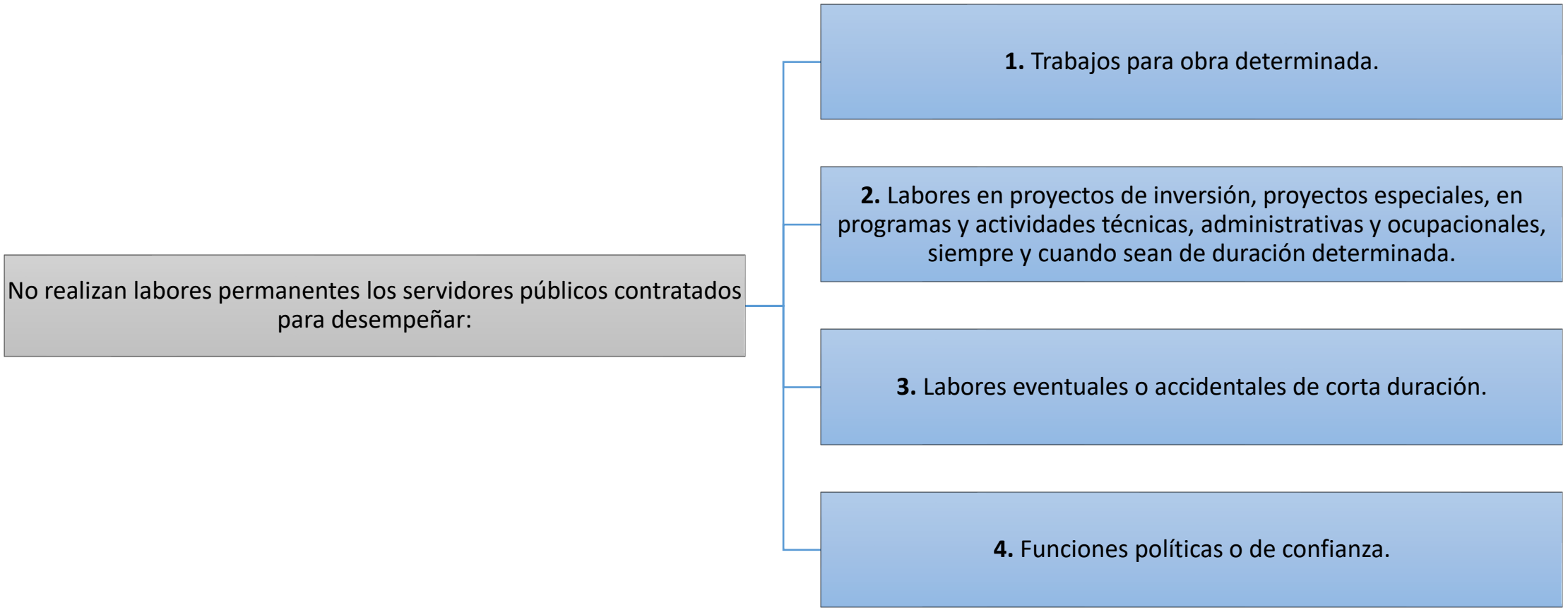
Esta forma de contratación no requiere necesariamente de concurso y la relación contractual concluye al término del mismo.

Tipos de contratación temporal

La contratación temporal o accidental se efectuará para el desempeño de:

- a) Trabajos para obra o actividad determinada
- b) Labores en proyectos de inversión y proyectos especiales, cualquiera sea su duración
- c) Labores de reemplazo de personal permanente impedido de prestar servicios, siempre y cuando sea de duración determinada.

Contratación para labores no permanentes



Normatividad básica

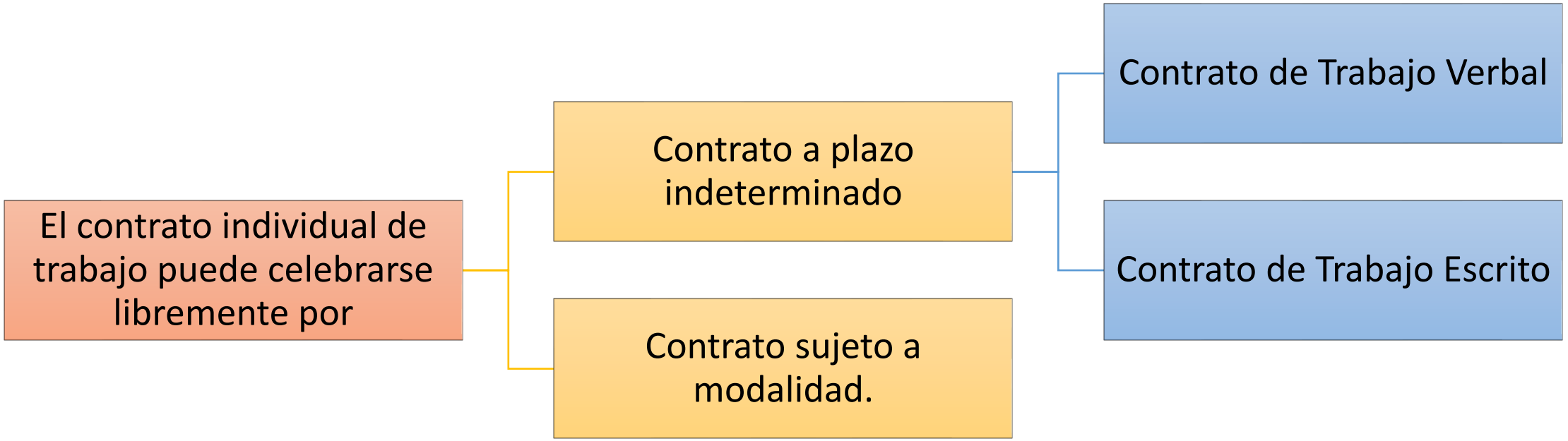
Decreto Legislativo 276 (24 de marzo de 1984). Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público. Perú.

Decreto Supremo 005-90-PCM (18 de enero de 1990). Reglamento de la Carrera Administrativa. Perú.

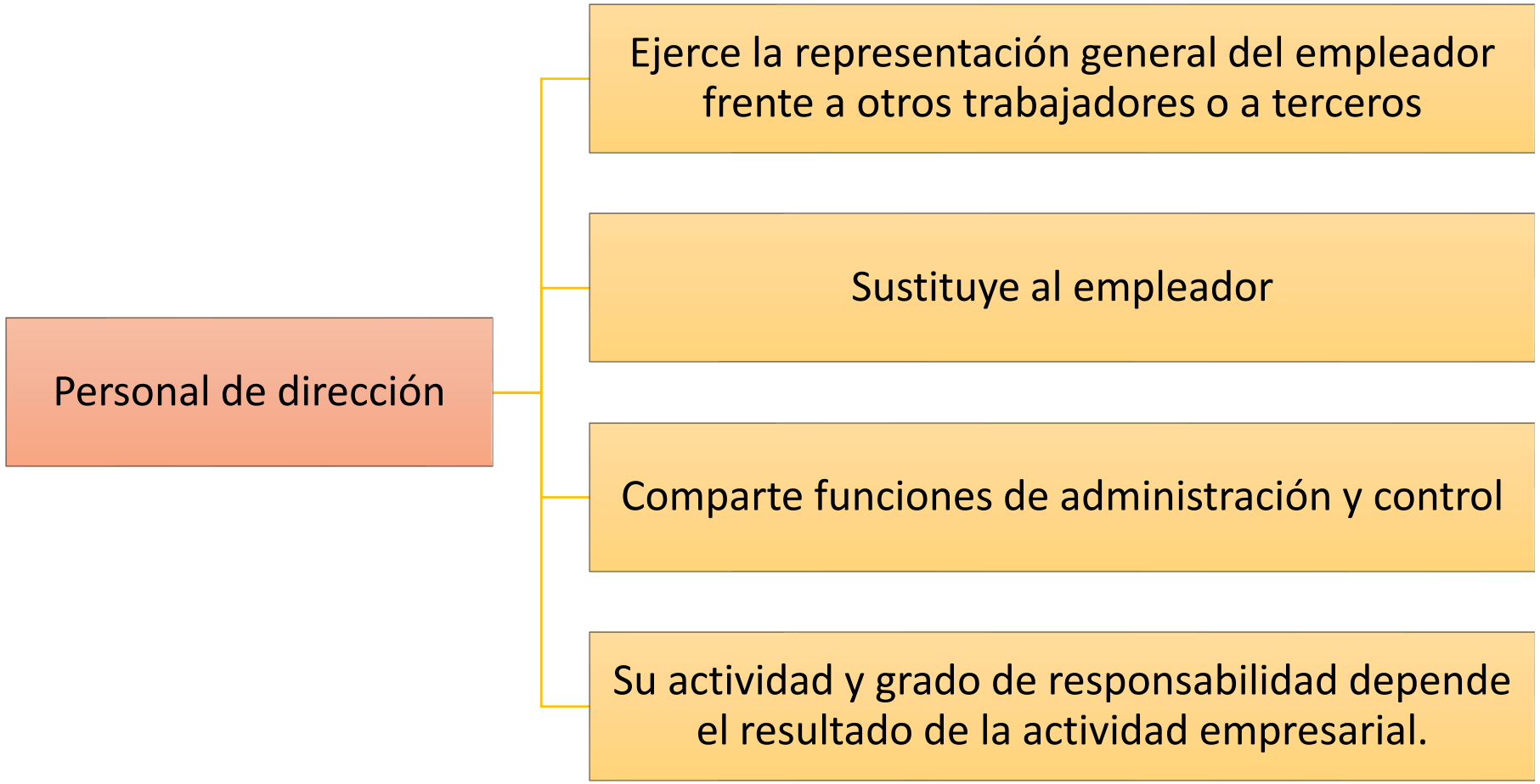
Régimen laboral privado

Decreto Legislativo 728

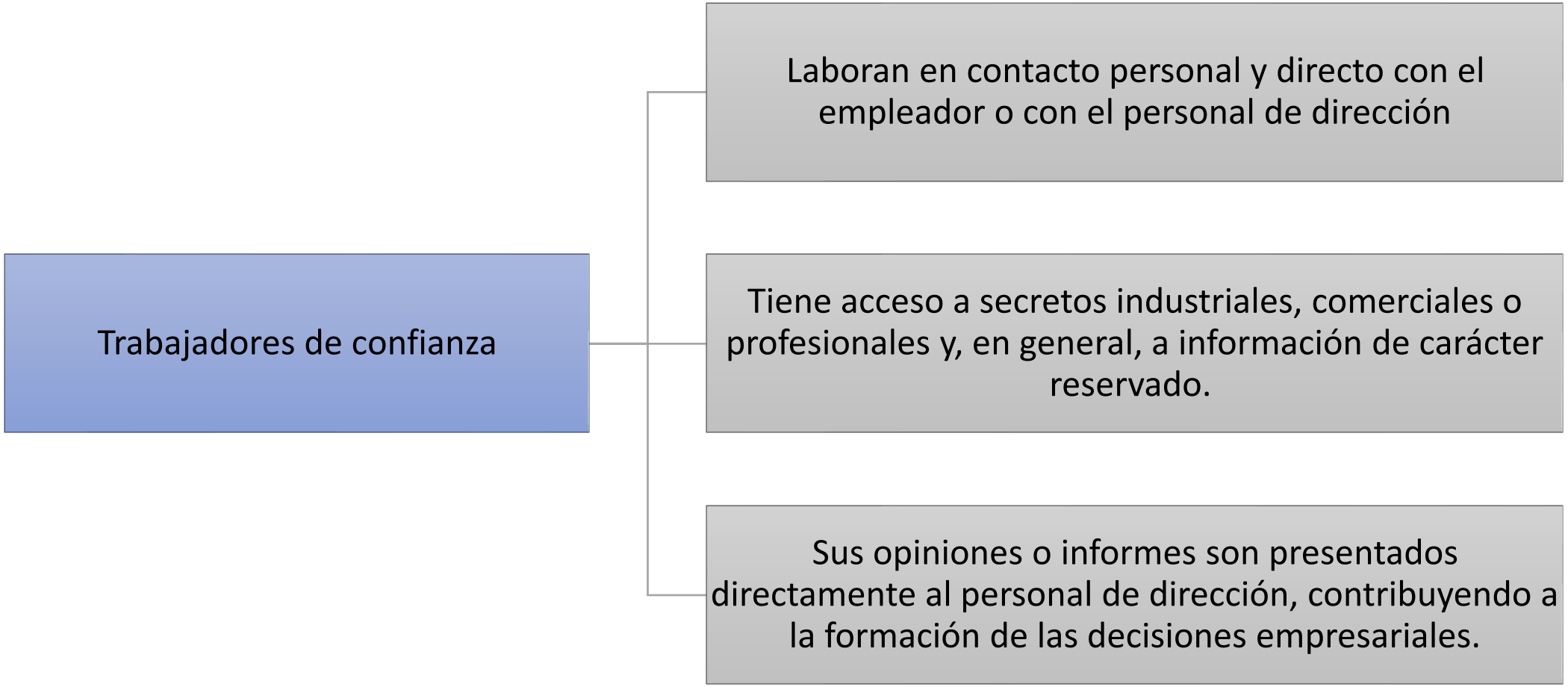
Contrato de trabajo



Trabajador de dirección



Trabajador de confianza



Tipo de contrato	Objeto contractual	Duración máxima
Contrato por inicio o incremento de una nueva actividad	Inicio de una nueva actividad empresarial	Duración máxima es de tres (3) años
Contrato por necesidades del mercado	Atender incrementos coyunturales de la producción	Duración máxima de cinco (5) años
Contrato por reconversión empresarial	Sustitución, ampliación o modificación de las actividades desarrolladas en la empresa.	Duración máxima es de dos (2) años
Contrato ocasional	Atender necesidades transitorias distintas a la actividad habitual del centro de trabajo.	Duración máxima es de seis (6) meses al año
Contrato de suplencia	Sustituir a un trabajador estable de la empresa.	Su duración será la que resulte necesaria según las circunstancias
Contrato de emergencia	Para cubrir las necesidades promovidas por caso fortuito o fuerza mayor.	Duración la de la emergencia
Contrato para obra determinada o servicio específico	Objeto previamente establecido y de duración determinada.	Su duración será la que resulte necesaria
Contrato de servicio intermitente	Actividades de la empresa que por su naturaleza son permanentes pero discontinuas.	No tienen plazo máximo de duración
Contrato de temporada	Atender necesidades propias del giro de la empresa, que se cumplen sólo en determinadas épocas del año	Duración de la temporada

Normatividad básica

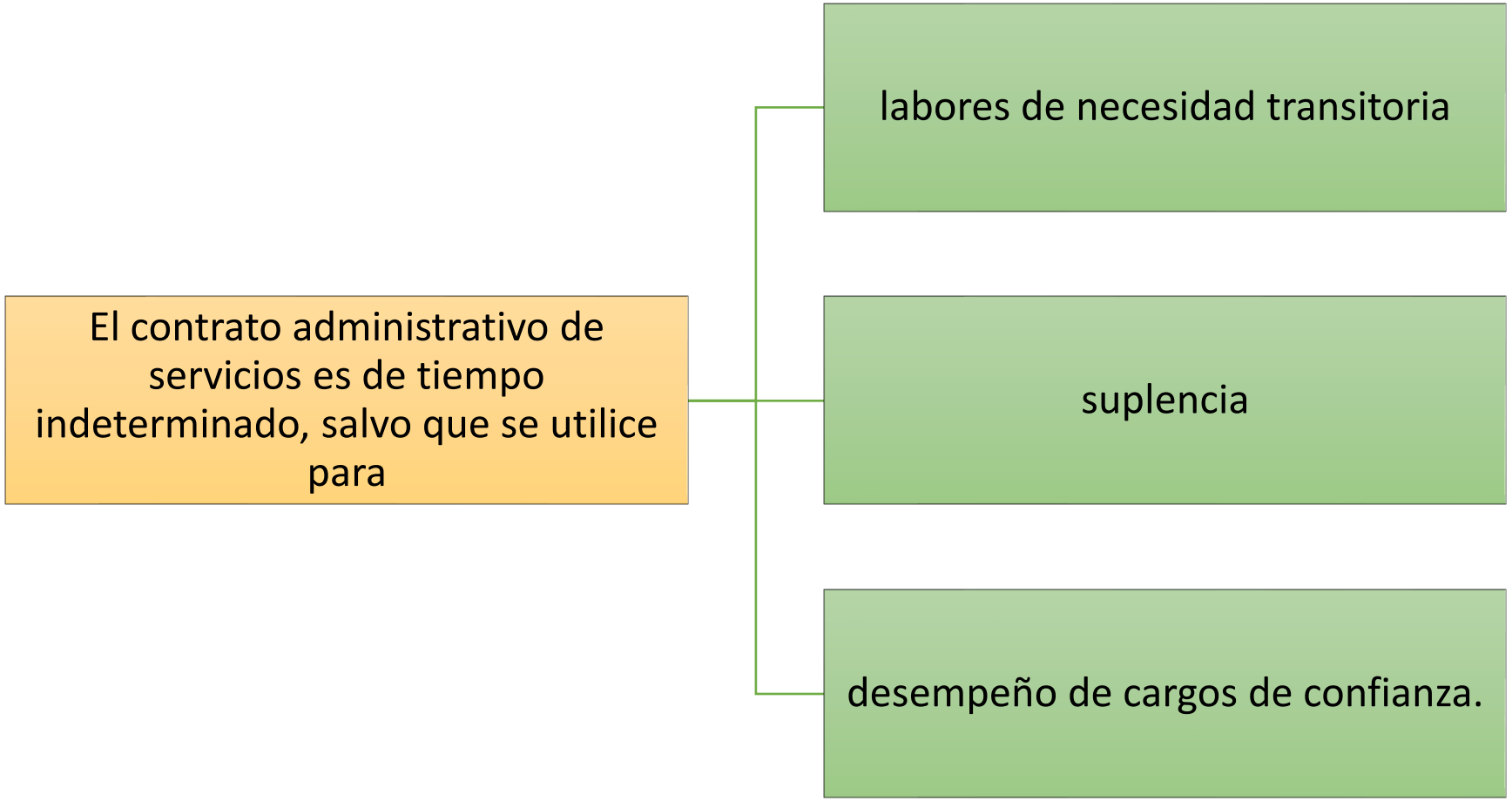
Decreto Supremo 003-97-TR (27 de marzo de 1997). Texto Único Ordenado del D. Leg. N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral. Perú.

Decreto Supremo 001-96-TR (26 de enero de 1996). Aprueban Reglamento de Ley de Fomento al Empleo

Régimen laboral de contratación administrativa de servicios

Decreto Legislativo 1057

Contrato administrativo de servicios



CAS permanente o indeterminados

CAS permanente o a tiempo indeterminado

- Son aquellos trabajadores que mantenían un contrato CAS vigente al 10 de marzo de 2021, que ingresaron mediante concurso público de méritos y que realizan labores permanentes en la entidad pública contratante.
- Se consideran también como CAS permanente a aquellos trabajadores que ingresaron a partir del 10 de marzo de 2021 mediante concurso público de méritos y que no realicen labores de necesidad transitoria, suplencia, ni sean trabajadores de confianza.

Contratos CAS por necesidad transitoria

Contratación para labores de necesidad transitoria deberá atender a una necesidad de carácter excepcional y temporal. Supuestos compatibles con las labores de necesidad transitoria:

- 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 Especiales, son aquellas labores que mantienen su vigencia hasta la extinción de la entidad
- f. Cuando una norma con rango de ley autorice la contratación temporal para un fin específico

CAS por suplencia

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).

Contratación que habilitaría a la entidad a contratar servidores civiles bajo el D. Leg. 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.

CAS cargo de confianza

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. 1057 se encuentran exceptuados de los alcances de la Ley 31131.

- Su contratación administrativa de servicios no tiene carácter de indeterminado.
- Para que las entidades contraten servidores civiles que desempeñen cargos de confianza bajo el D. Leg. 1057, el puesto debe encontrarse previsto en el CAP de la entidad con la clasificación respectiva de empleado de confianza.
- Son aquellos trabajadores de libre designación y remoción que ocupan cargos de dirección o confianza dentro de la entidad pública.

Normatividad básica

Decreto Legislativa 1057 (28 de junio de 2008). Decreto Legislativo que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios.

Decreto Supremo 075-2008-PCM (25 de noviembre de 2008). Reglamento del Decreto legislativo 1057.

Ley 31131 (09 de marzo de 2021). Ley que establece disposiciones para erradicar la discriminación en los Regímenes Laborales del Sector Público

Informe Técnico 001479-2022-SERVIR-GPGSC (17 de agosto de 2022). Informe técnico vinculante sobre la identificación de los contratos CAS indeterminados y determinados a partir de la Sentencia del Tribunal Constitucional y su Auto emitido respecto del Pedido de Aclaración. Perú: Autoridad Nacional del Servicio Civil.

IX Pleno Jurisdiccional Supremo Laboral (28 de mayo de 2022). Perú: Corte Suprema de Justicia de la República.

Régimen del servicio civil

Ley 30057

Informe Final de Estado Situacional de la Administración Financiera del Sector Público (página 44)

A. Número de personal de la Ley N° 30057

La Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, instituye un régimen único para los servidores públicos, consolidando los regímenes laborales del DL N° 276, DL N° 728 y el CAS. Para 2024, en las entidades del Gobierno Nacional y Gobiernos Regionales, se contabilizan 2 921 servidores bajo este régimen, de los cuales el 76,0% son servidores civiles de carrera y el 9,6% pertenecen a actividades complementarias.

Supuestos de contratación directa

1) Servidores de confianza.

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

3) Servidores para los casos de suspensión perfecta e imperfecta.

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

Requisitos contratación directa

En todos estos casos solo se requiere la verificación por parte de la entidad del

cumplimiento del perfil de puesto en relación con los requisitos de formación y experiencia,

siempre que los mismos estén debidamente identificados en el aviso de convocatoria.

Contratación temporal

Excepcionalmente se puede contratar de manera directa a plazo fijo

- en los casos de suspensión perfecta e imperfecta
- en los casos de incremento extraordinario y temporal de actividades.

Estas situaciones deben estar debidamente justificadas.

Contratación temporal

Los contratos no pueden tener un plazo mayor a nueve (9) meses.

Pueden renovarse por una sola vez antes de su vencimiento, hasta por un período de tres (3) meses.

Cumplido el plazo, tales contratos concluyen de pleno derecho y son nulos los actos en contrario.

El personal contratado bajo esta modalidad no pertenece al Servicio Civil de Carrera.

Contratación temporal por término

Se utiliza la contratación temporal en los supuestos de término del servicio civil, mientras dure el concurso para cubrir el puesto.

Muchas gracias

Abogado José María Pacori Cari

Contacto

corporacionhiramsl@gmail.com

Despacho de Abogados

Corporación Hiram Servicios Legales

Teléfono móvil

959666272