

**PERÚ**Presidencia del
Consejo de MinistrosAutoridad Nacional
del Servicio CivilGerencia de Políticas de Gestión del
Servicio Civil

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Fecha

INFORME TÉCNICO N° -2021-SERVIR-GPGSC

Para : **ADA YESENIA PACA PALAO**
Gerenta de Políticas de Gestión del Servicio Civil

De : **ANGEL AUGUSTO BASTIDAS SOLIS**
Coordinador de Soporte y Orientación Legal

Asunto : a) De los contratos administrativos a plazo determinado e indeterminado en el marco de la Ley N° 31131
b) Sobre la extinción de los contratos administrativos de servicio en el marco de la Ley N° 31131

Referencia : Oficio N° 535-2021-GORE-ICA-DREI-UGELCH-AGI/J

I. Objeto de la consulta

Mediante el documento de la referencia, la Directora de la Unidad de Gestión Educativa Local - Chincha consulta a SERVIR sobre la posibilidad de no renovar el contrato administrativo de servicio a un servidor por su deficiente desempeño laboral.

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, 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.
- 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 los contratos administrativos a plazo determinado e indeterminado en el marco de la Ley N° 31131

- 2.4 Al respecto, corresponde remitirnos a lo expuesto en el [Informe Técnico N° 000357-2021-SERVIR-GPGSC](#), cuyo contenido ratificamos y en el cual se indicó -entre otros- lo siguiente:

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: <http://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR> e ingresando la siguiente clave: BD3WLDZ

"2.10 En línea con lo desarrollado en los párrafos precedentes y, a efectos de dar cumplimiento a lo dispuesto en el primer párrafo del artículo 4 de la Ley N° 31131, 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 contratos a plazo indeterminado.

2.11 Solo en el caso de aquellos contratos administrativos de servicios celebrados por necesidad transitoria o suplencia la entidad deberá continuar emitiendo las adendas de prórroga y/o renovación por el plazo que se estime pertinente."

- 2.5 Por lo tanto, aquellos contratos que fueron celebrados para labores de necesidad transitoria o suplencia no tendrán carácter indefinido y su temporalidad se sujetará a la necesidad de servicios de la entidad, así como a la disponibilidad presupuestal de la misma.
- 2.6 En otras palabras, los contratos administrativos de servicios que sean de necesidad transitoria o suplencia no han adquirido la condición de contratos a plazo indeterminado.
- 2.7 Por otro lado, los trabajadores que desarrollan labores permanentes, contratados bajo el Decreto Legislativo 1057, adquirieron la condición de contratos a plazo indeterminado automáticamente por el mandato imperativo de la Ley N° 31131, a partir de 10 de marzo de 2021.

Sobre las causales de extinción del contrato administrativo de servicios en el marco de la Ley N° 31131

- 2.8 En principio, cabe indicar que el artículo 4 de la Ley N° 31131 establece que *"Desde la entrada en vigencia de la presente ley hasta que se produzca la incorporación a que se refiere el artículo 1, los contratos administrativos de servicios son de carácter indefinido, motivo por el cual pueden ser despedidos solo por causa justa debidamente comprobada. (...)"*

La citada disposición debe ser concordada con la causal f) del artículo 10 del Decreto Legislativo N° 1057.

- 2.9 Así, la Única Disposición Complementaria Modificatoria de la Ley N° 31131, modificó el artículo 10 del Decreto Legislativo N° 1057 estableciendo como una de las causales de extinción del contrato administrativo de servicios, la siguiente:

"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."

- 2.10 Por lo tanto, las causales de extinción del contrato administrativo de servicios, conforme lo establece el artículo 10 del Decreto Legislativo N° 1057, son las siguientes:

"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. Este plazo puede ser exonerado por la autoridad competente de la entidad, por propia iniciativa o a pedido del contratado. En este último caso, el pedido de exoneración se entenderá aceptado si no es rechazado por escrito dentro del tercer día natural de presentado.

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.

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."

2.11 Ahora bien, los contratos que fueron celebrados para labores de necesidad transitoria o suplencia no tendrán carácter indefinido y su temporalidad se sujetará a la necesidad de servicios de la entidad, así como a la disponibilidad presupuestal de la misma, por lo tanto, les resulta aplicable todas las causales de extinción del contrato administrativo de servicios, conforme lo establece el artículo 10 del Decreto Legislativo N° 1057.

2.12 Por otro lado, a los trabajadores que desarrollan labores permanentes al tener la condición indeterminado no les resulta aplicable la causal sobre vencimiento del plazo de contrato.

2.13 Ahora bien, con relación a la causa relativa a la capacidad del trabajador, se advierte que la citada disposición no establece mayor contenido indicando solo que debe estar debidamente comprobada.

2.14 Siendo ello así, a efectos de comprender los alcances de la causa relativa a la capacidad del trabajador, podemos señalar que esta comprende los siguientes supuestos¹:

a) carencia de las competencias o cualidades necesarias para desempeñar ciertas tareas, lo que redunde en un desempeño insatisfactorio; y

b) desempeño laboral insuficiente no por causa de una falta cometida deliberadamente, así como diversos grados de incapacidad para hacer el trabajo a raíz de una enfermedad o lesión.

¹ De acuerdo a lo señalado en la "Nota sobre el Convenio núm. 158 y la Recomendación núm. 166 sobre la terminación de la relación de trabajo". https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/meetingdocument/wcms_171432.pdf



PERÚ

Presidencia del
Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Gerencia de Políticas de Gestión del
Servicio Civil

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

- 2.15 En ese sentido y, en atención a las consultas planteadas, corresponderá a la entidad evaluar cada caso en concreto y de ser el caso, aplicar la causal establecida en el literal f) del artículo 10 del Decreto Legislativo N° 1057, respecto al extremo de extinguir el contrato administrativo de servicios con expresión de causa relativa a la capacidad del trabajador; no obstante, dicha situación debe estar debidamente comprobada. Además, el procedimiento que se siga para ello deberá respetar el derecho de defensa del servidor y el debido procedimiento².

III. Conclusiones

- 3.1 De los alcances de la Ley N° 31131 sobre los contratos administrativos de servicios, nos remitimos a lo expuesto en el [Informe Técnico N° 000357-2021-SERVIR-GPGSC](#), cuyo contenido ratificamos.
- 3.2 Aquellos contratos que fueron celebrados para labores de necesidad transitoria o suplencia no tendrán carácter indefinido y su temporalidad se sujetará a la necesidad de servicios de la entidad, así como a la disponibilidad presupuestal de la misma.
- 3.3 Los trabajadores que desarrollan labores permanentes, contratados bajo el Decreto Legislativo 1057, adquirieron la condición de contratos a plazo indeterminado automáticamente por el mandato imperativo de la Ley N° 31131, a partir de 10 de marzo de 2021.
- 3.4 La Única Disposición Complementaria Modificatoria de la Ley N° 31131, modificó el artículo 10 del Decreto Legislativo N° 1057.
- 3.5 Los contratos que fueron celebrados para labores de necesidad transitoria o suplencia no tendrán carácter indefinido y su temporalidad se sujetará a la necesidad de servicios de la entidad, así como a la disponibilidad presupuestal de la misma, por lo tanto, les resulta aplicable todas las causales de extinción del contrato administrativo de servicios, conforme lo establece el artículo 10 del Decreto Legislativo N° 1057.
- 3.6 A los trabajadores que desarrollan labores permanentes al tener la condición indeterminado no les resulta aplicable la causal sobre vencimiento del plazo de contrato.
- 3.7 La causa relativa a la capacidad del trabajador puede comprender los siguientes supuestos: a) carencia de las competencias o cualidades necesarias para desempeñar ciertas tareas, lo que redundará en un desempeño insatisfactorio; y b) desempeño laboral insuficiente no por causa

² TUO de la Ley N° 27444 – Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS
"Artículo IV. Principios del procedimiento administrativo
(...)"

1.2. Principio del debido procedimiento. - Los administrados gozan de los derechos y garantías implícitos al debido procedimiento administrativo. Tales derechos y garantías comprenden, de modo enunciativo mas no limitativo, los derechos a ser notificados; a acceder al expediente; a refutar los cargos imputados; a exponer argumentos y a presentar alegatos complementarios; a ofrecer y a producir pruebas; a solicitar el uso de la palabra, cuando corresponda; a obtener una decisión motivada, fundada en derecho, emitida por autoridad competente, y en un plazo razonable; y, a impugnar las decisiones que los afecten.

La institución del debido procedimiento administrativo se rige por los principios del Derecho Administrativo. La regulación propia del Derecho Procesal es aplicable solo en cuanto sea compatible con el régimen administrativo."



PERÚ

Presidencia del
Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Gerencia de Políticas de Gestión del
Servicio Civil

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

de una falta cometida deliberadamente, así como diversos grados de incapacidad para hacer el trabajo a raíz de una enfermedad o lesión.

- 3.8 Luego de la evaluación del caso en concreto que realice la entidad, esta última puede aplicar la causal establecida en el literal f) del artículo 10 del Decreto Legislativo N° 1057, respecto al extremo de extinguir el contrato administrativo de servicios con expresión de causa relativa a la capacidad del trabajador; no obstante, dicha situación debe estar debidamente comprobada. Además, el procedimiento que se siga para ello deberá respetar el derecho de defensa del servidor y el debido procedimiento.

Atentamente,

DOCUMENTO FIRMADO DIGITALMENTE

ANGEL AUGUSTO BASTIDAS SOLIS

Coordinador de Soporte y Orientación Legal
AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL

AYPP/abs/ccg

K:\8. Consultas y Opinión Técnica\02 Informes técnicos\2021

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: <http://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR> e ingresando la siguiente clave: **BD3WLDZ**