



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 de la Universalización de la Salud"

Fecha

## INFORME TÉCNICO N° -2020-SERVIR-GPGSC

De : **CYNTHIA CHEENYI SÚ LAY**  
Gerenta de Políticas de Gestión del Servicio Civil

Asunto : Cese laboral en el marco del Estado de Emergencia Nacional y Sanitaria

Referencia : Oficio N° 2301 - 2020-GR.CAJ/DRE.CAJ/D.UGEL.CAJ/OPER.

### I. Objeto de la consulta

Mediante el documento de la referencia, el Director de la Unidad de Gestión Educativa Local Cajamarca consulta a SERVIR si es posible cesar al personal por límite de edad, concluir contratos de trabajo, no renovar contratos laborales, entre otros, durante el Estado de Emergencia Nacional y Estado de Emergencia Sanitaria.

### 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.

#### Sobre el término del vínculo laboral en el régimen del Decreto Legislativo N° 276

- 2.4 Al respecto, debemos señalar que el artículo 34 del Decreto Legislativo N° 276, establece cuáles son las causales del término de la Carrera Administrativa, siendo las siguientes:

*"Artículo 34.- La Carrera Administrativa termina por:*

- a) Fallecimiento;*
- b) Renuncia;*
- c) Cese definitivo; y,*

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: U7EALKD



*d) Destitución."*

- 2.5 En esa línea, el artículo 186 del Reglamento del Decreto Legislativo N° 276, ha previsto como causas justificadas para el cese definitivo de un servidor: a) el límite de setenta años de edad; b) la pérdida de la nacionalidad; c) la incapacidad permanente física o mental; y, d) la ineficiencia o ineptitud comprobada para el desempeño del cargo.
- 2.6 Sobre el cese por límite de edad en la Carrera Administrativa, consideramos pertinente remitirnos al [Informe Técnico N° 1324-2019-SERVIR/GPGSC](#), a través del cual SERVIR emitió opinión, en el cual concluye lo siguiente:

*"3.1 En el marco del Decreto Legislativo N° 276, una de las causas justificadas para el cese de un servidor es el cumplimiento de setenta (70) años de edad.*

*3.2 El cese justificado por límite de edad se materializa a través de la resolución correspondiente emitida por la entidad empleadora. Al respecto, no se ha establecido en el Decreto Legislativo N° 276 ni en su reglamento el plazo para la emisión de dicha resolución, de lo cual también se desprende la existencia de obligación de las entidades de emitir la resolución de cese de forma inmediata una vez cumplido el supuesto de hecho de la norma (cumplimiento de los 70 años de edad del servidor).*

*3.3 El cese por límite de edad no debe afectar el derecho del servidor al acceso a una pensión dentro de algún régimen previsional, por tanto las entidades públicas pueden diferir la emisión de la resolución de cese por tal motivo por un plazo razonable a efectos de salvaguardar el derecho previsional de dicho servidor."*

- 2.7 En ese sentido, se advierte que la extinción del contrato de trabajo de un servidor bajo el régimen de la Carrera Administrativa, debe sustentarse en alguna de las cuatro (04) causales establecidas en el artículo 34 del Decreto Legislativo N° 276, concordante con el artículo 186 de su Reglamento, correspondiendo a la entidad evaluar cada caso en concreto y formalizar dicho término con la emisión de la resolución correspondiente<sup>1</sup>.

**Sobre el término de los contratos administrativos de servicios**

- 2.8 En principio, debemos indicar que a través del Decreto Legislativo N° 1057 se creó el régimen especial de Contratación Administrativa de Servicios (en adelante, régimen CAS), como una modalidad especial de contratación laboral privativa del Estado. Así, una de las principales características de este régimen es que únicamente admite contratación a plazo determinado, la misma que puede ser renovable<sup>2</sup>.
- 2.9 Ello quiere decir que indistintamente de la cantidad de tiempo que un contrato administrativo de servicios pudo haberse encontrado vigente, o las veces que este haya sido renovado o prorrogado, nunca se convertirá en un contrato a plazo indeterminado. En otras palabras, el régimen CAS es incompatible con la noción de estabilidad laboral.

<sup>1</sup> Reglamento de la Carrera Administrativa, aprobado por el Decreto Supremo N° 005-90-PCM

*"Artículo 183.- El término de la Carrera Administrativa se expresa por resolución del titular de la entidad o de quien esté facultado para ello, con clara mención de la causal que se invoca y los documentos que acreditan la misma."*

<sup>2</sup> Artículo 5 del Decreto Legislativo N° 1057



- 2.10 Ahora bien, el artículo 10 del Decreto Legislativo N° 1057 precisa las causales de extinción del contrato administrativo de servicios, indicando lo siguiente:

***“Artículo 10.- Extinción del contrato***

*El Contrato Administrativo de Servicios se extingue por:*

*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) Resolución arbitraria o injustificada.*

*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.*

*La resolución arbitraria o injustificada del Contrato Administrativo de Servicios 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 tres (3). El período de prueba es de tres (3) meses.”*

- 2.11 Sobre ello, podemos precisar que una de las causales objetivas de concluir un contrato administrativo de servicios es por llegar a su fecha de vencimiento. Así, si bien el contrato puede ser prorrogado o renovado, ello no constituye una obligación por parte de la entidad contratante, pues el contrato gira en torno a la necesidad institucional y a la disponibilidad presupuestal de la entidad.

- 2.12 Para que se configure correctamente el término del contrato administrativo de servicios, el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057 estableció que, en caso la entidad empleadora opte por la no renovación, esta deberá notificar su decisión al servidor con una anticipación no menor a cinco (5) días útiles previos a la fecha de vencimiento del contrato<sup>3</sup>.

<sup>3</sup> Decreto Supremo N° 075-2008-PCM – Decreto Supremo que aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057, que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios

«Artículo 5.- Duración del contrato administrativo de servicios

[...]

5.2. En caso el trabajador continúe laborando después del vencimiento del contrato sin que previamente se haya formalizado su prórroga o renovación, el plazo de dicho contrato se entiende automáticamente ampliado por el mismo plazo del contrato o prórroga que esté por vencer, sin perjuicio de la responsabilidad que corresponde a los funcionarios o servidores que generaron tal ampliación automática. Para tal efecto, la entidad contratante informa al trabajador sobre la no prórroga o la no renovación, con una anticipación no menor de cinco (5) días hábiles previos al vencimiento del contrato.»



## Sobre el término de la relación de trabajo bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 728

- 2.13 Al respecto, debemos mencionar que el artículo 16 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR (en adelante, TUO del DL 728), señala que son causales de extinción del contrato de trabajo en el régimen de la actividad privada los siguientes supuestos:

*"Artículo 16.- Son causas de extinción del contrato de trabajo:*

- a) El fallecimiento del trabajador o del empleador si es persona natural;*
- b) La renuncia o retiro voluntario del trabajador;*
- c) La terminación de la obra o servicio, el cumplimiento de la condición resolutoria y el vencimiento del plazo en los contratos legalmente celebrados bajo la modalidad;*
- d) El mutuo disenso entre trabajador y empleador;*
- e) La invalidez absoluta permanente;*
- f) La jubilación;*
- g) El despido, en los casos y forma permitidos por la Ley;*
- h) La terminación de la relación laboral por causa objetiva, en los casos y forma permitidos por la presente Ley."*

- 2.14 Así, sobre el cese límite de edad en el régimen del Decreto Legislativo N° 728, consideramos necesario remitirnos al [Informe Técnico N° 1002-2017-SERVIR/GPGSC](#), mediante el cual SERVIR emite opinión, y concluye, entre otros, lo siguiente:

*"(...)*

*3.2 El literal f) del artículo 16° del TUO D. Leg. N° 728 contempla la jubilación como una causa de extinción del contrato de trabajo.*

*3.3 El artículo 21° del TUO D. Leg. N° 728 contiene dos (2) supuestos de jubilación:*

*i) Jubilación obligatoria, dirigida al trabajador que tenga derecho a pensión de jubilación, siempre y cuando el empleador se obligue a cubrir la diferencia entre dicha pensión y el ochenta por ciento (80%) de la última remuneración ordinaria percibida por el trabajador. Para que el empleador pueda aplicar esta causal debe comunicar por escrito su decisión al trabajador, a fin de que inicie el trámite de otorgamiento de su pensión, produciéndose el cese a partir de la fecha del otorgamiento de la misma.*

*ii) Jubilación obligatoria y automática, dirigida al trabajador que haya cumplido los setenta (70) años de edad, salvo pacto en contrario. No se exige cumplir ningún requisito previo al empleador.*

*3.4 En el régimen laboral de la actividad privada, se otorga expresamente al empleador la posibilidad de ampliar la vigencia del contrato de trabajo mediante un acuerdo, que puede darse de manera expresa o tácita. No obstante, el pacto tácito podría extinguirse por cualquiera de las partes, mediante previo aviso.*

*3.5 Por lo tanto, la extinción del contrato de trabajo por la causal objetiva de jubilación obligatoria y automática no obedece a la voluntad del empleador, sino a la presencia del requisito que el trabajador cumpla setenta (70) años de edad, procurando que este cese por límite de edad no afecte el acceso del servidor a una pensión dentro de algún régimen previsional."*



- 2.15 De otro lado, es pertinente acotar que de acuerdo al artículo 53 del TUO del DL 728, los contratos de trabajo sujetos a modalidad pueden celebrarse cuando así lo requieran las necesidades de la entidad hasta el plazo dispuesto para cada modalidad<sup>4</sup>.
- 2.16 Puede advertirse de lo expresado, que la entidad deberá observar las causales taxativas señaladas en el TUO del DL 728, a fin de dar término al vínculo laboral del servidor sujeto al régimen laboral de la actividad privada.

### Sobre la consulta planteada

- 2.17 Al respecto, debemos indicar que durante el Estado de Emergencia Nacional y el Estado de Emergencia Sanitaria no se ha emitido dispositivo legal alguno que suspenda los términos de los vínculos de trabajo de los servidores.
- 2.18 En ese sentido, es preciso mencionar que en aplicación del Principio de Legalidad<sup>5</sup>, la Administración Pública solo puede actuar cuando se encuentra habilitada por norma legal específica, pues mientras que los particulares están habilitados de hacer todo lo que la ley no prohíbe, las entidades que integran la Administración Pública solo puede hacer lo que la ley expresamente les permita.
- 2.19 Así, las entidades públicas solo podrán dar por finalizado los vínculos laborales de su personal de acuerdo a los parámetros expresamente establecidos en cada régimen laboral en el marco del Estado de Emergencia Nacional y Estado de Emergencia Sanitaria, siendo que la comunicación del término de la relación de trabajo deberá realizarse de acuerdo a las reglas generales de notificación previstas en el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General<sup>6</sup>, ello ante la falta de un procedimiento especial para notificar la extinción de la relación laboral en los regímenes antes señalados.

### III. Conclusiones

- 3.1 La extinción del contrato de trabajo de un servidor bajo el régimen de la Carrera Administrativa, debe sustentarse en cualquiera de las cuatro (04) causales establecidas en el artículo 34 del Decreto Legislativo N° 276, concordante con el artículo 186 de su Reglamento, correspondiendo

<sup>4</sup> No obstante, cabe acotar que el artículo 77 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, ha dispuesto que los contratos de trabajo sujetos a modalidad se considerarán como de duración indeterminada:

«a) Si el trabajador continúa laborando después de la fecha de vencimiento del plazo estipulado, o después de las prórrogas pactadas, si estas exceden del límite máximo permitido;

b) Cuando se trata de un contrato para obra determinada o de servicio específico, si el trabajador continúa prestando servicios efectivos, luego de concluida la obra materia de contrato, sin haberse operado renovación;

c) Si el titular del puesto sustituido, no se reincorpora vencido el término legal o convencional y el trabajador contratado continuare laborando;

d) Cuando el trabajador demuestre la existencia de simulación o fraude a las normas establecidas en la presente ley.»

<sup>5</sup> Decreto Supremo N° 004-2019-JUS – Decreto Supremo que aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General

«Artículo IV. Principios del procedimiento administrativo

1. El procedimiento administrativo se sustenta fundamentalmente en los siguientes principios, sin perjuicio de la vigencia de otros principios generales del Derecho Administrativo:

[...]

1.1. Principio de legalidad.- Las autoridades administrativas deben actuar con respeto a la Constitución, la ley y al derecho, dentro de las facultades que le estén atribuidas y de acuerdo con los fines para los que les fueron conferidas. [...]».

<sup>6</sup> Artículo 20 del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General



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 de la Universalización de la Salud"

a la entidad evaluar cada caso en concreto y formalizar dicho término con la emisión de la resolución correspondiente.

- 3.2 De acuerdo con el Decreto Legislativo N° 1057 y su Reglamento, la Contratación Administrativa de Servicios es un régimen laboral especial que se encuentra caracterizado por su temporalidad. Así, el Decreto Legislativo N° 1057 ha dispuesto en su artículo 10 las causales objetivas de la conclusión del contrato administrativo de servicios.
- 3.3 El término de la relación laboral bajo el TUO del DL 728 procede solo bajo las causales señaladas en el artículo 16 de dicha norma; en ese sentido, corresponderá a la entidad evaluar la extinción del contrato de trabajo de acuerdo a ello.
- 3.4 Durante el Estado de Emergencia Nacional y el Estado de Emergencia Sanitaria no se ha emitido dispositivo legal alguno que suspenda los términos de los vínculos de trabajo de los servidores. En ese sentido, y en aplicación del Principio de Legalidad, las entidades públicas solo podrán dar por finalizado el vínculo laboral de su personal de acuerdo a los parámetros expresamente establecidos en cada régimen laboral. Así, la comunicación del término de la relación de trabajo deberá realizarse de acuerdo a las reglas generales de notificación previstas en el Texto Único Ordenado de la Ley del Procedimiento Administrativo General.

Atentamente,

#### **DOCUMENTO FIRMADO DIGITALMENTE**

**CYNTHIA CHEENYI SÚ LAY**

Gerenta de Políticas de Gestión del Servicio Civil  
AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL

CSL/abs/rale

K:\8. Consultas y Opinión Técnica\02 Informes técnicos\2020

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: U7EALKD