

**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 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 : a) Sobre la naturaleza temporal de los Contratos Administrativos de Servicios
b) Sobre la potestad disciplinaria de una Unidad Ejecutora

Referencia : Oficio N° 024-2020-OP-OEA/HEAV

I. Objeto de la consulta

Mediante el documento de la referencia, el Jefe de la Oficina de Personal de la Unidad Ejecutora "Hospital de Emergencia Ate Vitarte" rea liza a SERVIR las siguientes consultas:

- a) En la Emergencia Sanitaria se creó Unidad Ejecutora "Hospital de Emergencia Ate Vitarte" mediante el Decreto de Urgencia N° 032-2020; asimismo, se autorizó la contratación de personal bajo el régimen especial del Decreto Legislativo N° 1057 en la Unidad de Cuidados Intensivos de la entidad. Sin embargo, a la fecha, surge el problema que pasado el periodo de prueba los trabajadores adquieren la denominada estabilidad laboral contractual hasta el término de la Emergencia Sanitaria lo que no permite desvincularlos ante la comisión de presuntas faltas graves y/o muy graves. En ese contexto: ¿La entidad puede subrogarse la facultad de generar contratos administrativos de servicios – COVID 19 durante la Emergencia Sanitaria, sin que ello signifique arbitrariedad?
- b) Teniendo en cuenta que la entidad es de reciente creación y no cuenta con documentos de gestión, ni con resolución que la designe como Entidad Tipo B, pero cuenta con Titular, Oficina de Personal, Secretario Técnico, organigrama estructural y funcional.
¿La Entidad puede generar procesos disciplinarios en este Estado de Emergencia sin contar con los documentos de gestión?

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.

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: UAW0YBH



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 de la Universalización de la Salud"

- 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 la naturaleza temporal de los Contratos Administrativos de Servicios

- 2.4 El Contrato Administrativo de Servicios (CAS), regulado por el Decreto Legislativo Nº 1057, su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo Nº 075-2008-PCM y la Ley Nº 29849, constituye un régimen laboral especial (conforme a lo resuelto por el Tribunal Constitucional en la STC 00002-2010-PI/TC). De acuerdo a su marco legal, no se encuentra sujeto a la ley de Bases de la Carrera Administrativa, al régimen laboral de la actividad privada ni a otras normas que regulan las carreras administrativas especiales.
- 2.5 Tanto el Decreto Legislativo Nº 1057 como su reglamento señalan expresamente que el CAS es una modalidad laboral especial que, entre otros aspectos, se encuentra caracterizado por su temporalidad, debido a que los contratos celebrados bajo sus alcances no son a plazo indeterminado. Así, en dicho régimen, una de las causales válidas de extinción del contrato CAS es precisamente el vencimiento del plazo del contrato, debiendo tenerse presente que, si bien dicho contrato puede ser prorrogado o renovado, ello no constituye una obligación por parte de la entidad contratante.
- 2.6 En ese sentido, como regla general, ante el vencimiento del plazo contractual sin haberse dispuesto la renovación y no se hubiese producido la renovación automática regulada en numeral 5.2 del artículo 5 del Reglamento del Decreto Legislativo Nº 1057¹, puede extinguirse el vínculo contractual del servidor sin mayor expresión de causa que la aplicación de la causal descrita en el literal h) del artículo 10º del Decreto Legislativo 1057.

Sobre la duración de los contratos suscritos en el marco del Decreto de Urgencia Nº 032-2020

- 2.7 Mediante el Decreto de Urgencia Nº 032-2020, Decreto de Urgencia que dicta medidas extraordinarias destinadas a garantizar la respuesta sanitaria para la atención de la emergencia producida por el COVID-19, se autoriza a la Unidad Ejecutora "Hospital Emergencia Ate Vitarte" a la contratación de personal bajo la modalidad del régimen del Decreto Legislativo Nº 1057 que preste servicios para la prevención, control, diagnóstico y tratamiento del Coronavirus (COVID-19) en la Unidad de Cuidados Intensivos de dicho establecimiento de salud. Para tal efecto, se exonera a la entidad de lo dispuesto en el artículo 8 del Decreto Legislativo Nº 1057²; asimismo, se establece que dichos contratos tienen naturaleza estrictamente temporal y quedan resueltos

¹ Artículo 5 del Reglamento del Decreto Legislativo Nº 1057

"(...)

5.2 En caso del 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 este 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"

² Decreto Legislativo Nº 1057

"Artículo 8.- Concurso público

El acceso al régimen de Contratación Administrativa de Servicios se realiza obligatoriamente mediante concurso público.

(...)"

automáticamente una vez culminada la Emergencia Sanitaria declarada por el Ministerio de Salud debido a la existencia del COVID-19.

- 2.8 Conforme se advierte, el citado decreto de urgencia habilita de manera expresa a la Unidad Ejecutora "Hospital Emergencia Ate Vitarte" a la contratación directa de personal bajo el régimen del Decreto Legislativo Nº 1057 para determinadas actividades y establece que dichos contratos tienen una vigencia máxima hasta el término de la Emergencia Sanitaria; no obstante, ello no impide que los mismos puedan tener una vigencia menor a la Emergencia Sanitaria.
- 2.9 En ese sentido, ante el vencimiento del contrato administrativo de servicios, o su respectiva adenda, suscrito en el marco del Decreto de Urgencia Nº 032-2020, durante la Emergencia Sanitaria declarada por el Ministerio de Salud, es posible que la entidad pueda disponer la no renovación o no prórroga del contrato debido a la temporalidad del mismo.
- 2.10 Cabe precisar que la no prórroga o no renovación no es equivalente a un despido, ya que este último supone la decisión unilateral del empleador (el Estado) de extinguir el contrato antes de su vencimiento, situación que no ocurre cuando el contrato no es prorrogado o renovado, donde es el vencimiento del plazo contractual (y no una decisión unilateral) el que lo extingue.

En caso de producirse una resolución arbitraria o injustificada del Contrato Administrativo de Servicios se generará 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) remuneraciones³.

Sobre potestad disciplinaria de una Unidad Ejecutora

- 2.11 Mediante el Decreto de Urgencia Nº 032-2020, Decreto de Urgencia que dicta medidas extraordinarias destinadas a garantizar la respuesta sanitaria para la atención de la emergencia producida por el COVID-19, se creó la Unidad Ejecutora "Hospital Emergencia Ate Vitarte" dentro del pliego Ministerio de Salud, como instancia encargada de realizar las acciones que le correspondan en el marco el artículo 9 del Decreto Legislativo Nº 1440, Decreto Legislativo del Sistema Nacional de Presupuesto Público, y conducir la ejecución de las demás operaciones administrativas de los fondos públicos que administra, conforme a las normas y procedimientos de los sistemas administrativos del Estado.
- 2.12 Asimismo, el mencionado decreto de urgencia establece que concluida la vigencia de la Emergencia Sanitaria a nivel nacional y hasta por ciento veinte (120) días calendario posteriores al término de su vigencia, la Unidad Ejecutora 050 Hospital Vitarte se fusiona con la Unidad Ejecutora "Hospital Emergencia Ate Vitarte", produciéndose el cierre de la referida Unidad Ejecutora 050, para lo cual el Ministerio de Salud es responsable de la ejecución de las acciones administrativas para la implementación de la fusión y cierre antes mencionados.
- 2.13 Conforme se advierte, actualmente, el "Hospital Emergencia Ate Vitarte" constituye una Unidad Ejecutora del pliego Ministerio de Salud.

³ De conformidad con el último párrafo del artículo 10º del Decreto Legislativo Nº 1057



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 de la Universalización de la Salud"

- 2.14 En este punto, es importante resaltar que los organismos públicos que reúnan las características de asumir directamente la administración y gestión de los recursos humanos necesarios para su funcionamiento, lo que implica la conducción de los procesos de selección de su personal, el pago de remuneraciones, *ejercicio del poder disciplinario*, así como la finalización de las relaciones laborales con arreglo a ley, lo cual se resume en el poder de dirección; tienen la calidad de entidad empleadora.
- 2.15 Ahora bien, de acuerdo al Reglamento General de la Ley N° 30057, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, se considera como entidad pública Tipo B a aquellos órganos desconcentrados, proyectos, programas o unidades ejecutoras conforme a la Ley N° 28411 de una entidad pública Tipo A que, conforme a su manual de operaciones o documento equivalente, cumplan los siguientes criterios:
- a) Tener competencia para contratar, sancionar y despedir.
 - b) Contar con una oficina de recursos humanos o la que haga sus veces, un titular, entendiéndose como la máxima autoridad administrativa y/o una alta dirección o la que haga sus veces.
 - c) Contar con resolución del titular de la entidad pública a la que pertenece definiéndola como Entidad Tipo B.
- 2.16 Asimismo, la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil" (en adelante la Directiva), ha precisado que aquellos órganos desconcentrados, programas o unidades ejecutoras conforme a la Ley N° 28411, de una entidad pública Tipo A, cuenta con poder disciplinario en los siguientes supuestos:
- i) Cuando una norma o instrumento de gestión les ha otorgado la facultad de sancionar, y son declaradas entidades Tipo B.
 - ii) Cuando una norma o instrumento de gestión les ha otorgado la facultad de sancionar, y no son declaradas entidades Tipo B.
 - iii) Cuando no se les ha otorgado la facultad de sancionar y son declaradas entidades Tipo B.
- 2.17 De lo señalado, se desprende que incluso cuando un órgano desconcentrado, proyecto, unidad ejecutora o programa no haya sido declarado Entidad Tipo B, puede ejercer su poder disciplinario si se le ha conferido tal facultad. De ser así, se encontrará sujeto a las disposiciones de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil (en adelante LSC), su Reglamento General, la Directiva, así como a las opiniones que SERVIR emita sobre régimen disciplinario y procedimiento sancionador.
- 2.18 Ahora bien, en caso que la Unidad Ejecutora de una Entidad Tipo A cuente con potestad disciplinaria sobre sus servidores en virtud a alguno de los supuestos señalados en numeral 2.16, dicha entidad deberá implementar una Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios para el apoyo a las autoridades de los procedimientos disciplinarios instaurados contra sus servidores.

De la misma manera, la entidad deberá asegurarse de contar con los instrumentos de gestión necesarios para ejercer dicha potestad adecuadamente, tal como aquellos en los que se indiquen las obligaciones y prohibiciones aplicables a sus servidores, así como contar con un

Reglamento Interno de Trabajo (RIT) o Reglamento Interno de los Servidores Civiles (RIS) en los que se detallen las faltas leves que les resulten aplicables (todo esto con la finalidad de realizar adecuadamente la imputación de cargos en el marco del Procedimiento Administrativo Disciplinario – PAD y prevenir posibles nulidades); de la misma manera, debe contar con el instrumento de gestión que identifique plenamente la estructura jerárquica de la entidad (esto a efectos de identificar adecuadamente a las autoridades del PAD de acuerdo a lo establecido en la Ley del Servicio Civil).

- 2.19 Cabe recordar que tanto el procedimiento administrativo disciplinario, como las autoridades, faltas y sanciones aplicables a los servidores y/o funcionarios, se encuentran reguladas en la LSC su Reglamento y la Directiva.
- 2.20 Por el contrario, en caso la Unidad Ejecutora de una Entidad Tipo A no se encuentre en los supuestos descritos en el numeral 2.16 (y por tanto no cuente con poder disciplinario), la potestad disciplinaria respecto a sus servidores recaerá en la Entidad Tipo A, correspondiendo en dicho supuesto a la Secretaría Técnica de esta última intervenir como órgano de apoyo a las autoridades de los PAD seguidos contra los servidores de la Unidad Ejecutora.
- 2.21 En esa misma línea, debe tenerse presente que en dichos casos, las autoridades del PAD se determinan de igual manera en función a lo previsto en el artículo 93° del Reglamento de la LSC, con la única diferencia que, para estos supuestos, cuando dicha norma se refiere al Jefe de Recursos Humanos y al Titular de la Entidad, debe entenderse que estos son los correspondientes a la Entidad Tipo A.

Así, por ejemplo, si se iniciara un PAD contra un servidor determinándose como posible sanción una suspensión, corresponderá a su Jefe inmediato intervenir como órgano instructor (el cual podría estar en la propia Unidad Ejecutora); mientras que, el órgano sancionador será el Jefe de Recursos Humanos de la Entidad Tipo A. De la misma manera, si se iniciara un PAD contra un servidor determinándose como posible sanción la destitución, corresponderá intervenir como órgano instructor al Jefe de Recursos Humanos de la Entidad Tipo A y como órgano sancionador al Titular de la Entidad Tipo A.

III. Conclusiones

- 3.1 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. El vencimiento del plazo contractual es una de las causales válidas de extinción del contrato CAS, debiendo tenerse presente que, si bien dicho contrato puede ser prorrogado o renovado, ello no constituye una obligación por parte de la entidad contratante, de conformidad con el literal h) del artículo 10° del Decreto Legislativo 1057.
- 3.2 Mediante el Decreto de Urgencia N° 032-2020 se habilita de manera expresa a la Unidad Ejecutora "Hospital Emergencia Ate Vitarte" a la contratación directa de personal bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 1057 para determinadas actividades y se establece que dichos contratos tienen una vigencia máxima hasta el término de la Emergencia Sanitaria; no obstante, ello no impide que los contratos puedan tener una vigencia menor a la Emergencia Sanitaria. En ese sentido, ante el vencimiento del contrato o adenda es posible que la entidad pueda disponer la no renovación o no prórroga del contrato debido a la temporalidad del mismo.



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 de la Universalización de la Salud"

- 3.3 La no prórroga o no renovación del contrato administrativo de servicios no es equivalente a un despido, ya que este último supone la decisión unilateral del empleador (el Estado) de extinguir el contrato antes de su vencimiento, situación que no ocurre cuando el contrato no es prorrogado o renovado, donde es el vencimiento del plazo contractual (y no una decisión unilateral) el que lo extingue.
- 3.4 De acuerdo con la Directiva, aquellos órganos desconcentrados, proyectos, programas o unidades ejecutoras conforme a la Ley Nº 28411, de una entidad pública Tipo A cuentan con poder disciplinario en los siguientes supuestos:
- a. Cuando una norma o Instrumento de gestión les ha otorgado la facultad de sancionar, y son declaradas entidades Tipo B.
 - b. Cuando una norma o instrumento de gestión les ha otorgado la facultad de sancionar, y no son declaradas entidades Tipo B.
 - c. Cuando no se les ha otorgado la facultad de sancionar y son declaradas entidades Tipo B.
- 3.5 En caso que la Unidad Ejecutora de una Entidad Tipo A cuente con potestad disciplinaria, dicha entidad deberá implementar una Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios para el apoyo a las autoridades de los procedimientos disciplinarios instaurados contra sus servidores.
- Asimismo, la entidad deberá asegurarse de contar con los instrumentos de gestión necesarios para ejercer dicha potestad adecuadamente, tal como aquellos en los que se indiquen las obligaciones y prohibiciones aplicables a sus servidores, así como contar con un Reglamento Interno de Trabajo (RIT) o Reglamento Interno de los Servidores Civiles (RIS) en los que se detallen las faltas leves que les resulten aplicables (todo esto con la finalidad de realizar adecuadamente la imputación de cargos en el marco del Procedimiento Administrativo Disciplinario – PAD y prevenir posibles nulidades); de la misma manera, debe contar con el instrumento de gestión que identifique plenamente la estructura jerárquica de la entidad (esto a efectos de identificar adecuadamente a las autoridades del PAD de acuerdo a lo establecido en la Ley del Servicio Civil).
- 3.6 En caso la unidad ejecutora de una Entidad Tipo A no se encuentre en los supuestos descritos en el numeral 2.16 del presente informe (y por tanto no cuente con poder disciplinario), la potestad disciplinaria respecto a sus servidores recaerá en la Entidad Tipo A.

Atentamente,

DOCUMENTO FIRMADO DIGITALMENTE

CYNTHIA CHEENYI SÚ LAY

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

CSL/abs/kah

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: UAW0YBH