Firmado digitalmente por SU LAY Cynthia Cheenyi FAU 20477906461 hard
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 2020/07/31 10:58:50-0500

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la Universalización de la Salud"

Lima, 31 de julio de 2020

INFORME TECNICO N° 001176-2020-SERVIR-GPGSC

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

Asunto : Sobre la prórroga o renovación de los contratos administrativos de servicios y la falta disciplinaria de hostigamiento laboral

Referencia : Oficio Nº 00267-2020-MINEDU/SG-OGRH-STOIPAD

I. Objeto de la consulta

Mediante el documento de la referencia, la Secretaria Técnica de los Órganos Instructores del Procedimiento Administrativo Disciplinario del Ministerio de Educación realiza a SERVIR las siguientes consultas:

a) ¿Se consideraría hostilidad laboral si la renovación de los contratos CAS se dan mensualmente y no por cada tres (3) o seis (6) meses?

b) Si un empleador hace distinción entre su personal, en cuanto a las renovaciones de contratos CAS, renovando a un grupo por tres (3) meses y a otro solo por un (1) mes ¿se podría considerar como un acto de hostilidad laboral?

c) ¿Hasta dónde llega la potestad del empleador para decidir sobre el periodo de contratación de su personal?

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 0presente consulta.

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: **OWOX0QP**

Delimitación del presente informe

2.4 En atención a lo señalado, no corresponde a SERVIR, a través de una opinión técnica como la presente, pronunciarse respecto a casos concretos como el planteado por la entidad consultante; por lo que el presente informe abordará las reglas generales a considerar con relación a la materia consultada.

Sobre la prórroga o renovación del Contrato Administrativo de Servicios – CAS

2.5 Al respecto, es preciso remitirnos al Informe Técnico Nº 093-2018-SERVIR/GPGSC a través del cual SERVIR concluyó lo siguiente:

"3.1 El contrato CAS constituye un régimen laboral especial, por lo que no es equiparable ni al régimen laboral público o el de la actividad privada. En ese sentido, una de las características del referido régimen es precisamente su temporalidad.

3.2 El Decreto Legislativo Nº 1057 y su Reglamento precisan que el contrato CAS se celebra a plazo determinado y puede ser renovado o prorrogado cuantas veces considere la entidad contratante en función de sus necesidades institucionales y disponibilidad presupuestal, teniendo en cuenta que dicha ampliación no puede exceder del límite del año fiscal.

3.3 La figura de la renovación o prórroga de los contratos (la cual se forma liza mediante una adenda sin afectar la continuidad del vínculo) es una decisión de la entidad, la cual puede establecer el periodo de renovación del contrato conforme a las necesidades del servicio; salvo en el supuesto en que el trabajador continúe laborando después del vencimiento del contrato, situación en la cual se entiende automáticamente ampliado el contrato por el mismo plazo del contrato o prórroga.

(…)"

2.6 Conforme se advierte del citado informe técnico, la determinación del periodo de la prórroga o renovación de los contratos administrativos de servicios dependerá de la necesidad de servicio y la disponibilidad presupuestal particular de cada Entidad.

Sobre la falta disciplinaria de hostigamiento laboral

2.7 Sobre el particular, SERVIR ha tenido oportunidad de emitir opinión en el Informe Técnico Nº 000701-2020-SERVIR-GPGSC, a través del cual concluyó lo siguiente:

"3.1 La falta por acoso moral u hostigamiento laboral constituye la manifestación de una conducta inicua o abusiva practicada por el empleador, un servidor o un grupo de servidores contra otro servidor o grupo de servidores públicos; sea mediante comportamientos, palabras, actos, gestos o escritos que pueden atentar contra la personalidad, dignidad, integridad física o psíquica o que puedan poner en riesgo el empleo o degradar el clima de trabajo.

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: **OWOX0QP**

3.2 Para efectos de la aplicación del régimen disciplinario de la LSC respecto de la falta disciplinaria por acoso moral (hostigamiento laboral), deberá tenerse en cuenta el marco legal y constitucional desarrollado en el presente informe, así como la jurisprudencia desarrollada sobre el particular".

2.8 Ahora bien, debemos señalar que no corresponde a SERVIR –a través de una opinión técnica– pronunciarse sobre la tipificación de una determinada conducta toda vez que ello es responsabilidad exclusiva de la entidad empleadora a través de la Secretaría Técnica de los procedimientos administrativos disciplinarios, la misma que debe subsumir la conducta infractora dentro de una falta en el ordenamiento jurídico.

III. Conclusiones

3.1 Conforme se advierte del Informe Técnico Nº 093-2018-SERVIR/GPGSC, la determinación del periodo de la prórroga o renovación de los contratos administrativos de servicios dependerá de la necesidad de servicio y la disponibilidad presupuestal particular de cada Entidad.

3.2 SERVIR ha tenido oportunidad de emitir opinión sobre la falta disciplinaria de hostigamiento laboral en el Informe Técnico Nº 000701-2020-SERVIR-GPGSC, al cual nos remitimos y ratificamos en todos sus extremos.

3.3 No corresponde a SERVIR –a través de una opinión técnica– pronunciarse sobre la tipificación de una determinada conducta toda vez que ello es responsabilidad exclusiva de la entidad empleadora a través de la Secretaría Técnica de los procedimientos administrativos disciplinarios, la misma que debe subsumir la conducta infractora dentro de una falta en el ordenamiento jurídico.

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: **OWOX0QP**