

**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"

Lima,

INFORME TÉCNICO N° -2020-SERVIR-GPGSC

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

Asunto : Sobre la culminación del contrato bajo el régimen CAS y otros

Referencia : Oficio N° 001-2020-UNAAA-DGA-URH

I. Objeto de la consulta

Mediante el documento de la referencia, la Jefa de la Unidad de Recursos Humanos de la Universidad Nacional Autónoma de Alto Amazonas (UNAAA) consulta a SERVIR lo siguiente:

- a. ¿Es procedente la reposición del trabajador al amparo del inciso 52.2 del artículo 52° de la Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad, y su Reglamento, cuando la discapacidad fue por enfermedad y no por accidente de trabajo?
- b. ¿La universidad está imposibilitada de concursar una plaza que fue ocupada por un trabajador discapacitado, luego que esta se encuentra vacante por vencimiento de término, cumpliendo con la notificación con la anticipación que la Ley establece?
- c. ¿Las personas con discapacidad se encuentran exoneradas del proceso de concurso público CAS?

II. Análisis**Competencia de SERVIR**

- 2.1 Las competencias de SERVIR para emitir opiniones técnicas en materia del Servicio Civil están contextualizadas en el marco de las políticas que en materia de gestión del empleo e ingreso al Servicio Civil, entre otras, emita de manera progresiva.
- 2.2 Siendo SERVIR un órgano 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 por cada Entidad.
- 2.3 En ese sentido, debe precisarse que las consultas que absuelve SERVIR son aquellas referidas al sentido y alcance de la normativa sobre el 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.

Delimitación de la consulta

- 2.4 Debemos indicar, que los informes legales de SERVIR tienen por finalidad emitir una opinión general acerca de determinados temas de su competencia, uno de ellos, es la terminación de la relación laboral, por lo que no es competencia de SERVIR evaluar la procedencia o improcedencia de los documentos que obran en el expediente, respecto de las materias consultas.

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: POAKIJ



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"

Sobre la extinción del contrato administrativo de servicios por vencimiento de plazo¹

2.5 Al respecto, remitimos al Informe Técnico N° 1256-2016-SERVIR/GPGSC (disponible en www.servir.gob.pe), en cuyo numeral 2.9 se expuso lo siguiente:

"(...) [E]l citado cuerpo normativo [Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057²] también ha regulado sobre la decisión de no renovación del contrato administrativo de servicios, estableciendo para dicho efecto las siguientes reglas:

- Cada prórroga o renovación debe formalizarse por escrito antes del vencimiento del plazo del contrato o de la prórroga o renovación anterior,
- En caso de que 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, y
- Las entidades contratantes deben informar a los trabajadores sobre la no prórroga o la no renovación, con una anticipación no menor de cinco (5) días hábiles previos al vencimiento del contrato".

2.6 Sobre esta última regla, cabe señalar que el Decreto Legislativo N° 1057 y su Reglamento únicamente han señalado que dicha comunicación debe efectuarse con una anticipación no menor de cinco (5) días hábiles previos al vencimiento del contrato, sin establecer mecanismo o procedimiento alguno; por lo que, para efectos de dicha comunicación, las entidades deberán observar las disposiciones sobre notificación establecidas en el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS³.

Respecto de los ajustes razonables previstos por la Ley N° 29973, Ley General de Personas con Discapacidad

2.7 La Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad (en adelante LGPD), establece el marco legal para la promoción, protección y realización, en condiciones de igualdad, de los derechos de la persona con discapacidad, promoviendo su desarrollo e inclusión plena y efectiva en la vida política, económica, social, cultural y tecnológica.

La mencionada norma en su artículo 52°, referido a la conservación del empleo, establece que:

"5.2 El personal que adquiere una discapacidad durante la relación laboral tiene derecho a conservar su puesto de trabajo cuando, realizados los ajustes razonables correspondientes, esta no es determinante para el desempeño de sus tareas. Caso contrario, dicho personal es transferido a un puesto que sea compatible con sus capacidades y aptitudes, en la medida que exista vacante, y que no implique riesgos para su seguridad y su salud o las de otras personas". (El resaltado y subrayado es nuestro)

2.8 Por su parte, el Reglamento de la Ley N° 29973, aprobado por Decreto Supremo N° 002-2014-MIMP, establece que el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo regula los ajustes razonables para la

¹ Conforme al literal h) del artículo 10 del Decreto Legislativo N° 1057, concordante con el literal h) del artículo 13 de su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 075-2008-PCM.

² En el inciso 5.2 de su artículo 5 se ha establecido lo siguiente: "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".

³ De acuerdo a lo expuesto en los numerales 2.10 y 2.11 del Informe Técnico N° 1256-2016-SERVIR/GPGSC.



persona con discapacidad en el lugar de trabajo para el sector público y privado, comprendiendo la adaptación de las herramientas de trabajo, las maquinarias y el entorno de trabajo, incluyendo cambios en el espacio físico, provisión de ayudas técnicas, servicios de apoyo; así como los ajustes en la organización de trabajo y los horarios, considerando los requerimientos y necesidades del/a trabajador/a con discapacidad.

- 2.9 En cumplimiento de dicha disposición, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo mediante Decreto Supremo N° 001-2020-TR⁴ aprobó los *"Lineamientos para el otorgamiento de ajustes razonables a las personas con discapacidad en el lugar de trabajo y los criterios para determinar una carga desproporcionada o indebida, aplicables en el Sector Público"* (en adelante el Lineamiento), el mismo que se aplica en todas las entidades de la Administración Pública, indistintamente de su nivel de gobierno.

El Lineamiento establece que los servidores civiles con discapacidad pueden solicitar en cualquier momento de la relación laboral los ajustes razonables, en tanto se identifiquen barreras que impidan el ejercicio de sus funciones en el lugar de trabajo⁵. Para tal efecto, el servidor remite una solicitud, a través de cualquier medio que le resulte accesible y evidencie su formulación, a la Oficina de Recursos Humanos, o la que haga sus veces, propone la implementación de determinados ajustes razonables que estime necesarios de ser implementados⁶.

- 2.10 De lo reseñado se desprende que la protección prevista en el artículo 52° de la LGPD no hace diferencia alguna respecto si la discapacidad fue adquirida como consecuencia de un accidente de trabajo o por una enfermedad anterior o sobreviniente al inicio del vínculo laboral entre el servidor y la entidad.

De ahí que, cuando un servidor con discapacidad solicite la implementación de ajustes razonables en su puesto de trabajo, la entidad deberá evaluar e implementar, de ser el caso, los ajustes razonables que permitan a dicho servidor el goce o ejercicio de su derecho al trabajo en igualdad de condiciones, a fin de facilitar el desarrollo eficiente del mismo o la participación en programas de capacitación, actualización laboral, entre otros.

- 2.11 Cabe agregar que ni la LGPD, ni su Reglamento han previsto a la reincorporación como una medida de ajuste razonable.

Respecto de la contratación de personal con discapacidad

- 2.12 La LGPD y su Reglamento establecen, entre otros, que las entidades públicas están obligadas a contratar personas con discapacidad en una proporción no inferior al 5% de la totalidad de su personal. Para cumplir con dicha cuota de empleo, la entidad debe considerar para la convocatoria de selección de personal, así como para los concursos de méritos la contratación de personas con discapacidad.

Adicionalmente, el mencionado marco normativo señala que ante la renuncia, despido justificado, jubilación o fallecimiento de un trabajador con discapacidad la entidad debe orientar su política de recursos humanos a fin de cubrir la plaza vacante con otra persona con discapacidad previo concurso, con el objetivo de alcanzar y mantener la proporción de la cuota de empleo señalada en la LGPD⁷.

- 2.13 Es así que, cuando una plaza ocupada por un servidor con discapacidad quede vacante por las razones señaladas en el numeral precedente deberá ser convocada nuevamente mediante proceso de selección,

⁴ Publicado con fecha 04 de enero de 2020, en el Diario Oficial "El Peruano"

⁵ Numeral 5.3 del artículo 5° del Decreto Supremo N° 001-2020-TR.

⁶ Artículo 6° del Decreto Supremo N° 001-2020-TR.

⁷ Artículo 55° del Reglamento de la Ley N° 29973, aprobado por Decreto Supremo N° 002-2014-MIMP



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"

para lo cual deberán observar las reglas de ingreso a la Administración Pública⁸, así como los *"Lineamientos para el otorgamiento de ajustes razonables a las personas con discapacidad en el proceso de selección que realicen las entidades del Sector Público"*, aprobado por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 140-2019-SERVIR/PE de fecha 18 de octubre de 2019⁹.

- 2.14 De este modo, las entidades públicas no pueden establecer mecanismos diferentes para el ingreso a la Administración Pública, debido a que no se puede vulnerar las exigencias establecidas en las normas imperativas respecto al acceso al servicio civil, y los principios del proceso de selección de personal (mérito, capacidad, igualdad de oportunidades y publicidad).

III. Conclusiones

- 3.1. Los informes técnicos que expide SERVIR tienen por finalidad emitir una opinión general acerca de determinados temas de su competencia, no siendo competencia de SERVIR evaluar la particularidad de específicos casos, calificando sus contenidos, sus alcances, así como las actuaciones de sus ejecuciones.
- 3.2. Una de las causales de extinción del Contrato Administrativo de Servicios es por el vencimiento del mismo, por lo que la entidad debe comunicar la decisión de no renovación o prórroga del contrato antes del vencimiento del contrato al servidor.
- 3.3. De lo reseñado, en los numerales 2.7 al 2.10 del presente informe, la protección prevista en el artículo 52° de la LGPD no hace diferencia alguna respecto si la discapacidad fue adquirida como consecuencia de un accidente de trabajo o por una enfermedad anterior o sobreviniente al inicio del vínculo laboral entre el servidor y la entidad. Cabe agregar que ni la LGPD, ni su Reglamento han previsto a la reincorporación como una medida de ajuste razonable.
- 3.4. Atendiendo a lo señalado por el artículo 55° del Reglamento de la LGPD, cuando una plaza ocupada por un servidor con discapacidad quede vacante por las razones señaladas en el numeral precedente deberá ser convocada nuevamente mediante proceso de selección, conforme a lo señalado en el numeral 2.13 del presente informe.

Atentamente,

DOCUMENTO FIRMADO DIGITALMENTE

CYNTHIA CHEENYI SÚ LAY

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

CSL/abs/ktc

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

⁸El acceso al servicio civil, indistintamente del régimen laboral al que se vincule el servidor (Decreto Legislativo N° 276, 728 o 1057), se realiza necesariamente por concurso público de méritos, en condiciones de igualdad de oportunidades, conforme a lo establecido en el artículo 5 de la Ley N° 281751, Ley Marco del Empleo Público y en el artículo IV del Título Preliminar del Decreto legislativo N° 1023, Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos.

⁹ Publicado con fecha 20 de octubre de 2019, en el Diario Oficial "El Peruano"

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: POAKIJ