



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”  
“Año de la Lucha contra la Corrupción y la Impunidad”

**INFORME TÉCNICO N° 092 -2019-SERVIR/GPGSC**

De : **CYNTHIA SÚ LAY**  
Gerente (e) de Políticas de Gestión del Servicio Civil

Asunto : a) Sobre condiciones de trabajo  
b) Sobre las personas contratadas por locación de servicios  
c) Sobre la renovación automática en el Decreto Legislativo N° 1057 – CAS

Referencia : Oficio N° 039-2018-GM-MPCH

Fecha : Lima, 18 ENE. 2019

**I. Objeto de la consulta**

Mediante el documento de la referencia, la Gerente Municipal de la Municipalidad Provincial de Chupaca, formula a SERVIR las siguientes consultas:

- a) En mérito a la opinión recaída en el Informe Técnico N° 1389-2018-SERVIR-GPGSC ¿Es viable otorgar alimentos a los servidores que se encuentren bajo los Decretos Legislativos Nos. 276, 728 y 1057 – CAS?
- b) Ante la formulación de una abstención ¿El reemplazante debe ser del mismo nivel jerárquico?
- c) ¿Un locador de servicios está facultado para emitir opiniones legales que permitan tomar decisiones en una entidad o todos sus actos administrativos son nulos?
- d) Respecto a la renovación automática del contrato CAS ¿Es procedente pagar planillas CAS, sin la suscripción de las adendas respectivas?

**II. Análisis**

**Competencias de SERVIR**

- 2.1 Las competencias de SERVIR para emitir opiniones 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.

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.





“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”  
“Año de la Lucha contra la Corrupción y la Impunidad”

### Sobre las condiciones de trabajo

2.4 En principio, cabe señalar que la opinión recaída en el Informe Técnico N° 1389-2018-SERVIR/GPGSC (disponible en [www.servir.gob.pe](http://www.servir.gob.pe)), el cual ratificamos en todos sus extremos, analiza de manera particular la entrega de alimentación como parte del programa de bienestar social, lo cual se encuentra previsto para los servidores del Decreto Legislativo N° 276<sup>1</sup>, no siendo factible realizar una interpretación extensiva para los regímenes laborales comprendidos en los Decretos Legislativos Nos. 728 y 1057 – CAS.

2.5 Sin perjuicio de ello, debemos indicar que SERVIR en diversos informes ha emitido pronunciamiento sobre el otorgamiento de condiciones de trabajo, así traemos a colación el Informe Técnico N° 150-2017-SERVIR/GPGSC (disponible en [www.servir.gob.pe](http://www.servir.gob.pe)), el cual recomendamos revisar para mayor detalle y en cuyo numeral 2.8 se detalló las características para que se configure una condición de trabajo:

*“2.8 Enfatizamos que toda condición de trabajo se sujeta a las siguientes características:*

- i) No tiene carácter remunerativo, porque no forma parte de la remuneración debido a que su otorgamiento no implica una contraprestación al servicio prestado, sino más bien se entregan al servidor para el cabal cumplimiento de la prestación de servicios (indispensables, necesarias o facilitan la prestación);*
- ii) Usualmente son en especie, y si son entregadas en dinero se destinan al cumplimiento de la prestación de servicios;*
- iii) No generan una ventaja patrimonial o enriquecimiento al servidor; y,*
- iv) No son de libre disposición del servidor.”*

2.6 De no ser indispensables para el cumplimiento de sus labores o ser entregadas al servidor para su libre disponibilidad, constituirían una ventaja patrimonial y no tendrían la connotación de condición de trabajo, configurándose así un incremento remunerativo, lo cual se encuentra prohibido por las disposiciones presupuestales vigentes, tales como lo establecido en el artículo 6 de la Ley N° 30879, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2019<sup>2</sup>.

2.7 En ese sentido, cada entidad pública deberá evaluar las razones o circunstancias que justifican el otorgamiento de una condición de trabajo, en cuyo caso deberá emitir e implementar los instrumentos de gestión (directivas, lineamientos, entre otros) que contemplen el procedimiento así como la forma que se empleará para su entrega, además de los mecanismos para su supervisión y fiscalización, en observancia de las características señaladas en el numeral 2.5 del presente informe.

### Sobre la abstención de autoridades

2.8 El artículo 98 del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado mediante Decreto Supremo N° 006-2017-JUS (en adelante, TUO de la LPAG),

<sup>1</sup> Toda vez que dicho régimen establece de manera expresa que los incentivos y/o entregas, programas o actividades de bienestar a favor de sus servidores no tienen naturaleza remunerativa, conforme lo dispuesto en el artículo 43 del Decreto Legislativo N° 276 y el artículo 8 del Decreto Supremo N° 051-91-PCM.

<sup>2</sup> Del mismo modo, el artículo 6 de la Ley del Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2018, aplicable a las entidades de los tres niveles de gobierno, prohíbe el reajuste o incremento remunerativo así como la aprobación de nuevas compensaciones económicas u otros beneficios, independientemente de su denominación, naturaleza o fuente de financiamiento.

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”  
“Año de la Lucha contra la Corrupción y la Impunidad”

establece que las autoridades incurso en alguno de los supuestos contemplado en el artículo 97 del TUO de la LPAG, formularan su abstención ante el superior jerárquico.

- 2.9 Una vez planteada la abstención, el superior jerárquico deberá ejercer las competencias señaladas en el artículo 99 del TUO de la LPAG, el cual dispone lo siguiente:

*“Artículo 99.- Disposición superior de abstención*

*99.1 El superior jerárquico inmediato ordena, de oficio, o a pedido de los administrados, la abstención del agente incurso en alguna de las causales a que se refiere el Artículo 89 de la presente Ley.*

*99.2 En este mismo acto designa a quien continuará conociendo del asunto, preferentemente entre autoridades de igual jerarquía, y le remitirá el expediente.*

*99.3 Cuando no hubiere otra autoridad pública apta para conocer del asunto, el superior optará por habilitar a una autoridad ad hoc, o disponer que el incurso en causal de abstención tramite y resuelva el asunto, bajo su directa supervisión.”*

- 2.10 En mérito a lo expuesto, se puede concluir que las autoridades deberán, bajo responsabilidad, formular su abstención debidamente motivada ante el superior jerárquico (en caso incurran en los supuestos previstos en el artículo 97 del TUO de la LPAG). En dicho escenario, el superior jerárquico, tiene la potestad de designar a una autoridad del mismo nivel jerárquico (de preferencia) y de no existir una autoridad apta para conocer el asunto, podrá habilitar a una autoridad ad hoc o disponer que el incurso en causal de abstención tramite y resuelva el asunto, bajo su supervisión directa.

#### **Respecto a locación de servicios en la administración pública**

- 2.11 Sobre el particular, nos remitimos a lo señalado en el Informe Técnico N° 535-2016-SERVIR/GPGSC (disponible en [www.servir.gob.pe](http://www.servir.gob.pe)), cuyo contenido ratificamos y recomendamos revisar para mayor detalle, donde señalamos que los contratos de locación de servicios son contratos de naturaleza civil contemplados en el literal a) del artículo 1756 y 1764 del Código Civil y sus normas complementarias, siendo distintos a los contratos laborales, los cuales sí contemplan beneficios para los trabajadores por existir un vínculo laboral. Por lo tanto, respecto a los alcances de la regulación que rige los contratos de locación de servicios SERVIR no es competente para emitir un pronunciamiento.

- 2.12 Sin perjuicio de ello, cabe señalar que según lo dispuesto en la Sexta Disposición Complementaria Final el Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, las entidades sólo pueden contratar a personas naturales bajo la figura de locación de servicios previsto en el artículo 1764 del Código Civil y sus normas complementarias, para realizar labores no subordinadas, bajo responsabilidad del titular.

#### **Sobre la renovación del Contrato Administrativo de Servicios - CAS**

- 2.13 En relación a este extremo, nos remitimos a la opinión recaída en el Informe Legal N° 475-2018-SERVIR/GPGRH (disponible en [www.servir.gob.pe](http://www.servir.gob.pe)), cuyo contenido ratificamos y recomendamos revisar para mayor análisis, a través del cual señalamos lo siguiente:

“(…)

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”

“Año de la Lucha contra la Corrupción y la Impunidad”

- 3.2 *El Decreto Legislativo N° 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 formaliza 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.*
- 3.4 *Cuando la entidad no cumpla con informar al servidor sobre la no renovación de su contrato administrativo de servicios u omite emitir la adenda de prórroga o renovación permitiendo –además– que continúe la prestación de servicios, operará la ampliación automática por idéntico plazo a la última adenda o contrato firmado (...).”*

### III. Conclusiones

- 3.1 La opinión recaída en el Informe Técnico N° 1389-2018-SERVIR/GPGSC, analiza una materia regulada por el Decreto Legislativo N° 276, no siendo factible realizar una interpretación extensiva para los regímenes laborales comprendidos en los Decretos Legislativos Nos. 728 y 1057 – CAS.
- 3.2 Ante la formulación de una abstención, el superior jerárquico tiene la potestad de designar a una autoridad del mismo nivel jerárquico (de preferencia) y de no existir una autoridad apta para conocer el asunto, puede habilitar a una autoridad ad hoc o disponer que el incurso en causal de abstención tramite y resuelva el asunto, bajo su supervisión directa.
- 3.3 La Sexta Disposición Complementaria Final el Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, establece que las entidades sólo pueden contratar a personas naturales bajo la figura de locación de servicios previsto en el artículo 1764 del Código Civil y sus normas complementarias, para realizar labores no subordinadas, bajo responsabilidad del titular.
- 3.4 Respecto a la renovación del Contrato Administrativo de Servicios – CAS, nos remitimos a lo manifestado en el Informe Legal N° 475-2018-SERVIR/GPGRH (disponible en [www.servir.gob.pe](http://www.servir.gob.pe)), cuyo contenido ratificamos y recomendamos revisar para mayor detalle.

CYNTHIA SÚ LAY  
Gerente (e) de Políticas de Gestión del Servicio Civil  
AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL