



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”

INFORME TÉCNICO N° 036 -2019-SERVIR/GPGSC

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

Asunto : Culminación de contrato CAS y protección al denunciante

Referencia : Documento con registro N° 44376-2018

Fecha : Lima, 08 ENE. 2019

I. Objeto de la consulta

Mediante el documento de la referencia, se consulta a SERVIR lo siguiente:

- Un servidor bajo el régimen especial de contratación administrativa de servicios Decreto Legislativo N° 1057 – CAS ¿Puede denunciar actos de corrupción cometidos en la entidad donde labora, sin que su empleador tome como represalia la no renovación de su contrato?
- ¿Puede el empleador utilizar el término del contrato que le permite el Decreto Legislativo N° 1057 – CAS, para perjudicar a un servidor que ha denunciado actos de corrupción?
- ¿Cuál es el apoyo que brinda el Estado a los servidores que denuncian actos de corrupción, frente a la represalia del empleador?

II. Análisis

Competencia de SERVIR

- 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.

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.

Del régimen de Contratación Administrativa de Servicios

- El Contrato Administrativo de Servicios (en adelante CAS), regulado por el Decreto Legislativo N° 1057, su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 075-2008-PCM¹ y la Ley N° 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

¹ Norma modificada por el Decreto Supremo N° 065-2011-PCM.



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

Carrera Administrativa, al régimen laboral de la actividad privada ni a otras normas que regulan carreras administrativas especiales.

- 2.5 Tanto el Decreto Legislativo N° 1057 como su reglamento, señalan expresamente que el CAS es una modalidad laboral especial que, entre otros aspectos, se encuentra caracterizado por su temporalidad.

Sobre la renovación del Contrato Administrativo de Servicios - CAS

- 2.6 De acuerdo al artículo 5 del Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057, aprobado por Decreto Supremo N° 075-2008-PCM, modificado por el artículo 1 del Decreto Supremo N° 065-2011-PCM, referente a la renovación o prórroga del contrato CAS, se estableció que:

"Artículo 5.- Duración del contrato administrativo de servicios

5.1. El contrato administrativo de servicios es de plazo determinado. La duración del contrato no puede ser mayor al periodo que corresponde al año fiscal respectivo dentro del cual se efectúa la contratación; sin embargo, el contrato puede ser prorrogado o renovado cuantas veces considere la entidad contratante en función de sus necesidades. Cada prórroga o renovación no puede exceder del año fiscal y debe formalizarse por escrito antes del vencimiento del plazo del contrato o de la prórroga o renovación anterior (...)." (Subrayado agregado)

- 2.7 Del artículo expuesto, se puede señalar que el plazo original del contrato administrativo de servicios, es susceptible de ser ampliado, vía renovación o prórroga. Asimismo, se colige que no existe un número máximo de posibles renovaciones o prórrogas y que éstas dependen de la entidad contratante en función de sus necesidades y disponibilidad presupuestal.

Sobre las medidas de protección para el denunciante de actos de corrupción

- 2.8 Ahora bien, cabe señalar que mediante el Decreto Legislativo N° 1327 (publicado el 06 de enero de 2017, en el Diario Oficial “El Peruano”), y su Reglamento aprobado por el Decreto Supremo N° 010-2017-JUS, se establece medidas de protección para el denunciante² de actos de corrupción y sanciona las denuncias realizadas de mala fe.
- 2.9 Así tenemos que, el artículo 9 del referido Decreto Legislativo N° 1327, dispone, entre otras, las siguientes medidas de protección:

(...)

***9.1 Reserva de identidad.-** El denunciante tiene derecho a la reserva de su identidad, que será dispensada por la entidad, la cual le asigna un código numérico especial para procedimientos. La protección de la identidad puede mantenerse, incluso, con posterioridad a la culminación de los procesos de investigación y sanción de la falta contraria a la ética pública denunciada.*

La protección a la que hace referencia el párrafo precedente se extiende a la información brindada por el denunciante.

² Artículo 4 del Decreto Legislativo N° 1327.

(...)

4.2. Denunciante.- Es toda persona natural o jurídica que, en forma individual o colectiva, pone en conocimiento de la institución, a través de sus órganos competentes, un acto de corrupción. El denunciante es un tercero colaborador de la Administración Pública y del Sistema de Justicia. No es parte del procedimiento administrativo disciplinario, procedimiento administrativo funcional o proceso penal que pueda generar su denuncia. No constituye impedimento para denunciar la nacionalidad, sexo, minoría de edad, residencia, la incapacidad legal del denunciante, su internamiento en un centro de readaptación social o de reclusión, escuela, hospital, clínica o, en general, cualquier relación especial de sujeción o dependencia de hecho o derecho a tercera persona.”





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

9.2 Medidas de protección laboral.- Además de la reserva de la identidad, la autoridad administrativa competente puede otorgar las medidas de protección laboral necesarias y adecuadas (...).” (Énfasis agregado)

2.10 Por su parte, el artículo 3 del Decreto Supremo N° 010-2017-JUS, dispone que en aplicación del principio de reserva, la identidad del denunciante se encuentra protegido de las siguientes acciones:

- i) Del público, no es factible brindar información respecto a la identidad del denunciante, a través de una solicitud de acceso a la información pública.
- ii) De los servidores que intervengan en cualquier estado de la denuncia, están prohibidos de divulgar cualquier aspecto relacionado a la identidad del denunciante.
- iii) Ni el titular de la entidad, ni ningún otro servidor civil de la misma, están facultados a solicitar información acerca de la identidad de un denunciante o del detalle de la denuncia o de la solicitud de protección formulada³.

2.11 Asimismo, cabe precisar que en virtud de lo dispuesto en el numeral 3.3 del artículo 3 del Decreto Supremo N° 010-2017-JUS, la Secretaría Técnica de los Órganos Instructores del Procedimiento Disciplinario, así como las autoridades del procedimiento administrativo disciplinario a las que se refiere el artículo 92 de la Ley N° 30057, proceden de oficio respecto de la protección de la identidad del denunciante, independientemente de que los hechos o conductas generen suficiente convicción respecto de la ocurrencia de una falta disciplinaria.

2.12 En cuanto a la implementación y ejecución de las medidas de protección, el numeral 5.3 del artículo 5 del Decreto Supremo N° 010-2017-JUS, establece que cuando se trate de medidas de protección laboral, la Oficina de Recursos Humanos debe recabar la información necesaria a fin de que la máxima autoridad administrativa o, de ser el caso, la Oficina de Integridad Institucional⁴ determine la presunta arbitrariedad con la que se actúa en la decisión de no renovación de la relación contractual, convenio de prácticas pre profesionales, profesionales o similares. Para ello, se debe tener en cuenta la información sobre la necesidad de servicio que antecede al puesto, las

³ Decreto Supremo N° 010-2017-JUS.

“Artículo 3.- Principio de reserva

3.4. (...) Si esto se produce, el titular de la Oficina de Integridad Institucional o la máxima autoridad administrativa, según corresponda, debe negarse formalmente a acceder al pedido y poner este hecho en conocimiento del Jefe de la Oficina de Control Institucional; o, si este depende presupuestariamente de la entidad, al Jefe de la Contraloría Regional, para que proceda conforme a sus atribuciones.”

⁴ Decreto Supremo N° 010-2017-JUS.

“Artículo 2.- Oficina de Integridad Institucional

2.1 La Oficina de Integridad Institucional es la unidad orgánica que asume regularmente las labores de promoción de la integridad y ética institucional en las entidades públicas a las que hace referencia el numeral 3.1 del artículo 3 del Decreto Legislativo 1327, la cual tiene las siguientes funciones generales:

1. Recibir las denuncias sobre actos de corrupción que realicen los denunciantes y que contengan una solicitud de protección al denunciante.
2. Evaluar los hechos y documentos que sustentan las denuncias sobre actos de corrupción; y, en tal sentido, disponer la aplicación de las medidas de protección al denunciante o testigos, según corresponda.
3. Evaluar si la denuncia presentada es maliciosa y disponer las medidas correspondientes.
4. Trasladar la denuncia y los documentos que la sustentan a la Secretaría Técnica encargada de pre-calificar las presuntas faltas disciplinarias de la entidad o al Procurador Público de ameritarlo.
5. Coordinar con la Oficina de Recursos Humanos de la entidad a la que pertenece el contenido de las capacitaciones de personal en materias relacionadas a la probidad en el ejercicio de la función pública.
6. Participar y conducir el proceso que conlleva a la aprobación del plan anticorrupción de su entidad, así como hacer seguimiento a su cumplimiento.

2.2 En aquellas entidades que no cuenten con una unidad orgánica que asuma las labores de promoción de la integridad y ética institucional, las funciones señaladas en el numeral 2.1 las asume la más alta autoridad administrativa de la entidad, pudiendo delegar tales funciones a la Oficina General de Recursos Humanos o la que haga sus veces.”





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

oportunidades en que fue renovada la relación contractual o el convenio de prácticas con dicha persona, la disponibilidad presupuestal, así como la razonabilidad del cese de funciones.

- 2.13 En esa línea, el artículo 6 del Decreto Supremo N° 010-2017-JUS, establece que las medidas de protección al denunciante son otorgadas en un plazo máximo de quince días hábiles, contados a partir del día siguiente de la presentación de la denuncia con la solicitud de dichas medidas. Aplicándose para tales efectos, entre otras, las siguientes reglas:

“(…)

2. Medidas de protección laboral.- Además de la reserva de identidad, la máxima autoridad administrativa de la entidad o la Oficina de Integridad Institucional, según corresponda, puede otorgar las medidas de protección laboral que resulten necesarias y adecuadas al caso, entre ellas las siguientes:

- a. *Traslado temporal del denunciante o traslado temporal del denunciado a otra unidad orgánica, sin afectar sus condiciones laborales o de servicio, ni el nivel del puesto.*
- b. *La renovación de la relación contractual, convenio de prácticas pre o profesionales o de voluntariado o similar, debido a una anunciada no-renovación.*
- c. *Licencia con goce de remuneraciones o exoneración de la obligación de asistir al centro de labores de la persona denunciada, en tanto su presencia constituya un riesgo cierto e inminente para la determinación de los hechos materia de denuncia.*
- d. *Cualquier otra que resulte conveniente a fin de proteger al denunciante.*

Las medidas prescritas en los literales a. y c. relativas a la persona denunciante, solo pueden otorgarse por la contundencia de los elementos de prueba aportados acerca de la comisión de una falta disciplinaria grave, y en tanto dure el procedimiento administrativo disciplinario que defina la responsabilidad de la persona imputada en la denuncia, sin perjuicio de las medidas cautelares que la autoridad competente del procedimiento administrativo disciplinario pueda imponer.”

- 2.14 De lo expuesto, advertimos que el Estado ha regulado un conjunto de medidas orientadas a proteger el ejercicio de los derechos personales o laborales de los denunciantes y testigos de actos de corrupción, en cuanto le fuere aplicable. Su aplicación dependerá de las circunstancias y condiciones de vulnerabilidad evaluadas por la autoridad competente.

- 2.15 En ese sentido, si un servidor denuncia actos de corrupción, requiriendo a su vez medidas de protección laboral, corresponderá a cada entidad pública, a través del órgano competente (Oficina de Integridad Institucional), evaluar y dar trámite al requerimiento efectuado, de conformidad con lo establecido en el numeral 5.3 del artículo 5 del Decreto Supremo N° 010-2017-JUS.

III. Conclusiones

- 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 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





PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

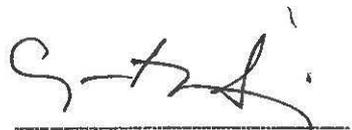
Gerencia de
Políticas de Gestión
del Servicio Civil

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

función de sus necesidades institucionales y disponibilidad presupuestal, teniendo en cuenta que dicha ampliación no puede exceder del límite del año fiscal.

- 3.3 El Estado ha regulado un conjunto de medidas orientadas a proteger el ejercicio de los derechos personales o laborales de los denunciantes y testigos de actos de corrupción, en cuanto le fuere aplicable. Su aplicación dependerá de las circunstancias y condiciones de vulnerabilidad evaluadas por la autoridad competente, según lo dispuesto en el Decreto Legislativo N° 1327 y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 010-2017-JUS.
- 3.4 Si un servidor denuncia actos de corrupción, requiriendo a su vez medidas de protección laboral, corresponderá a cada entidad pública, a través del órgano competente (Oficina de Integridad Institucional), evaluar y dar trámite al requerimiento efectuado, de conformidad con lo establecido en el numeral 5.3 del artículo 5 del Decreto Supremo N° 010-2017-JUS.

Atentamente,



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

