

**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 : Sobre los servidores públicos autorizados a asistir a sus centros de labores en el marco del Estado de Emergencia Nacional y otros

Referencia : Oficio N° 0212-2020-G/SAT-ICA

I. Objeto de la consulta

Mediante el documento de la referencia, el Gerente General del Servicio de Administración Tributaria de Ica – SAT ICA realiza a SERVIR las siguientes consultas:

- a) Sobre la factibilidad de que el empleador, ante la falta de programación de las vacaciones del personal CAS y 728, pueda en esta coyuntura, en vías de regularización realizar el cronograma de vacaciones para el presente ejercicio fiscal, estando a que un grupo de trabajadores se les adeuda goce de vacaciones por 2 o 3 periodos anuales.
- b) Sobre la factibilidad de realizar encargaturas de funciones y/o puestos de una plaza 728, vacante, a un personal CAS que no reúne el perfil de la plaza a encargar.
- c) Sobre la factibilidad de realizar convocatorias para cubrir plazas 728, de cargos subgerenciales y jefaturales, que en la actualidad se encuentran vacantes, durante el periodo de emergencia sanitaria y cuál es el procedimiento.
- d) Cuáles son los lineamientos para el establecimiento de las funciones del trabajo remoto, forma de control y acciones a seguir en caso no cumpla con las funciones establecidas en la forma y modo. Asimismo, si ante la falta de reporte de actividades realizadas a fin de mes, a remitir por el trabajador, se pueda suspender el pago de sus remuneraciones y/o de ser el caso, qué lineamientos se han establecido para este supuesto.
- e) Sobre la factibilidad de realizar la contratación de personal bajo el Decreto Legislativo 728 en la forma de suplencia, para una plaza vacante y presupuestada, en la cual su titular cuenta con licencia con goce de haber por pertenecer al grupo de riesgo y no poder realizar trabajo remoto. De no ser factible, cómo se podría cubrir dicha plaza, ante la ausencia indeterminada de su titular.
- f) Sobre la factibilidad de poder autorizar a determinados trabajadores para la realización de trabajos en el local institucional, estrictamente necesarios y encaminados a la materialización del pago de remuneraciones del personal, pago de proveedores y/o compra de insumos, materiales de aseo y desinfección en preparación para el retorno de funciones en la Entidad, una vez culminada la emergencia sanitaria y aprobado el Plan de Seguridad y Salud en el trabajo.
- g) Sobre la factibilidad de que la Entidad, en virtud a su poder de dirección, pueda determinar la no renovación de contratos CAS que se encuentran próximos a vencer.
- h) Lineamientos para la realización del procedimiento para la extinción del contrato CAS ante el vencimiento del plazo, y su notificación, en el supuesto que la Entidad no cuente con la autorización expresa del trabajador para notificarle vía correo electrónico, en el marco del Estado de Emergencia Nacional.
- i) Determinación de consecuencias, en el supuesto que la Entidad no haya comunicado dentro del plazo establecido por Ley la no renovación del contrato CAS de manera personal y si es

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: **GPAAWLH**



- procedente que, en base al poder de dirección de la Entidad, se pueda tomar por vencido el contrato CAS sin comunicación al trabajador solo por el vencimiento de su contrato.
- j) En el supuesto que la Entidad cuente con un servidor CAS con incapacidad temporal, la cual venció durante el Estado de Emergencia Nacional, y que su contrato está por vencer, la Entidad puede determinar la no renovación del contrato y dejar que se extinga por vencimiento de su plazo.
 - k) Sobre la factibilidad de que, ante la falta de personal profesional, el titular pueda absorber las funciones de la administración, la cual no cuenta con titular de la plaza, hasta que resulte de un concurso público de méritos y ante la falta de personal calificado para asumir las funciones o el puesto de dicha dependencia, al no reunir los requisitos mínimos establecidos en los documentos de gestión.
 - l) Sobre el procedimiento para la contratación de la enfermera, en base a la disposición establecida en la Resolución Ministerial N° 239-2020, en una entidad de tratamiento empresarial, que cuenta con 63 trabajadores y que sus documentos de gestión no contemplan dicho cargo, habilitado ni presupuestado. Asimismo, sobre el régimen laboral, remuneración, plazo de contrato funciones y pertinencia para la convocatoria de dicha plaza durante el Estado de Emergencia Nacional.

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 presente consulta.

Sobre los servidores públicos autorizados a asistir a sus centros de labores en el marco de la declaración del Estado de Emergencia Nacional

- 2.4 Al respecto, en primer lugar es de señalar que mediante Decreto Supremo N° 044-2020-PCM¹ se declaró Estado de Emergencia Nacional por las graves circunstancias que afectan la vida de la Nación a consecuencia del brote del COVID-19, cuyo periodo fue ampliado temporalmente mediante los Decretos Supremos N° 051-2020-PCM, N° 064-2020-PCM, N° 075-2020-PCM y N° 094-2020-PCM.

¹ Precisado o modificado por los Decretos Supremos N° 045-2020-PCM, N° 046-2020-PCM, N° 051-2020-PCM, N° 053-2020-PCM, N° 057-2020-PCM, N° 058-2020-PCM, N° 061-2020-PCM, N° 063-2020-PCM, N° 064-2020-PCM, N° 068-2020-PCM y N° 072-2020-PCM.



- 2.5 Siendo así, mediante Decreto de Urgencia N° 026-2020 se establecieron medidas adicionales extraordinarias que permitan adoptar las acciones preventivas y de respuesta para reducir el riesgo de propagación y el impacto sanitario de la enfermedad causada por el virus del COVID-19, en el territorio nacional, así como coadyuvar a disminuir la afectación a la economía peruana por el alto riesgo de propagación del mencionado virus a nivel nacional.
- 2.6 Asimismo, mediante Decreto de Urgencia N° 029-2020 se establecieron medidas extraordinarias, en materia económica y financiera, que promuevan el financiamiento de las micro y pequeñas empresas (MYPE), que se vean afectadas por el contexto internacional y local adverso, producto de la propagación del COVID-19 en el territorio nacional; así, como establecer medidas que permitan adoptar las acciones preventivas, de respuesta y de financiamiento, para reducir el riesgo de propagación y el impacto sanitario de la enfermedad causada por el citado virus.
- 2.7 Ahora bien, atendiendo a lo señalado, en el marco de la duración del estado emergencia nacional, mediante el numeral 4.1 del artículo 4° del Decreto Supremo N° 044-2020-PCM y sus modificatorias, se dispuso que solo se encuentran autorizados a asistir a laborar aquellas personas que se desempeñen en las siguientes áreas o ramas: abastecimiento de alimentos, medicinas, servicios de agua, saneamiento, energía eléctrica, gas, combustible, telecomunicaciones, limpieza y recojo de residuos sólidos y servicios funerarios.
- 2.8 Posteriormente se emitió el Decreto Supremo N° 094-2020-PCM (con fecha 23 de mayo del 2020) mediante el cual se amplió el universo de personas autorizadas a asistir a laborar, conforme a la relación de actividades contenidas en el anexo adjunto al citado decreto supremo².

- ² a) Adquisición, producción y abastecimiento de alimentos, lo que incluye su almacenamiento y distribución para la venta al público.
b) Adquisición, producción y abastecimiento de productos farmacéuticos y de primera necesidad.
c) Asistencia a centros, servicios y establecimientos de salud, así como centros de diagnóstico.
d) Prestación laboral, profesional o empresarial para garantizar los servicios a que se refiere el presente anexo.
e) Asistencia y cuidado a personas adultas mayores, niñas, niños, adolescentes, dependientes, personas con discapacidad o personas en situación de vulnerabilidad.
f) Entidades financieras, seguros y pensiones, así como los servicios complementarios y conexos que garanticen su adecuado funcionamiento.
g) Producción, almacenamiento, transporte, distribución y venta de combustible.
h) Establecimientos de hospedaje, con la finalidad de cumplir con la cuarentena dispuesta o para el alojamiento del personal que presta los servicios y bienes esenciales enumerados en la presente norma.
i) Medios de comunicación y en el caso de las centrales de atención telefónica (call center), solo para los servicios vinculados a la emergencia.
j) Los/as trabajadores/as del sector público que presten servicios necesarios para la atención de acciones relacionadas con la emergencia sanitaria producida por el COVID-19, así como los/as autorizados/as para el reinicio de actividades del Sector Público, para que puedan desplazarse a sus centros de trabajo.
k) Para el cumplimiento de las funciones de control vinculadas con la emergencia sanitaria por el COVID-19 en el marco de la Ley N° 31016, se exceptúa al personal de la Contraloría General de la República y de los Órganos de Control Institucional. Asimismo, se encuentra exceptuado el personal de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral-SUNAFIL y los inspectores de trabajo de los Gobiernos Regionales.
l) Servicios necesarios para la distribución y transporte de materiales educativos; el almacenamiento, transporte, preparación y/o distribución de alimentos del programa social de alimentación escolar, así como la adquisición, transporte y distribución de insumos para mantenimiento de infraestructura y de equipamiento menor (kits de higiene) para la prevención del COVID-19, en los niveles educativos que corresponda. Todo ello, conforme a las disposiciones del Ministerio de Educación en coordinación con el Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social y según los protocolos emitidos por el Ministerio de Salud.
m) Servicios para las actividades comprendidas en la estrategia de "Reanudación de actividades", aprobada por Decreto Supremo N° 080-2020-PCM, conforme a su implementación.
n) Servicios de comercio electrónico para la venta de vestuario, calzado y electrodomésticos, así como provisión de libros, útiles escolares y artículos para oficina, con fines de educación y trabajo, debiendo cumplir las normas sanitarias que emite la Autoridad Nacional de Salud.
o) Servicios de apoyo al diagnóstico, odontología, oftalmología, rehabilitación, reproducción humana, veterinarias, entre otros servicios médicos diferentes a los relacionados con la atención de la emergencia sanitaria producida por el COVID-19, debiendo observar los protocolos sanitarios que establece la Autoridad Nacional de Salud.
p) Servicios de aplicativos móviles para servicios de entrega a domicilio (delivery) prestados por terceros, debiendo observar los protocolos sanitarios que establece la Autoridad Nacional de Salud.



Asimismo, el artículo 16 del mencionado decreto supremo desarrolló aspectos relacionados a las actividades del sector público y la atención a la ciudadanía, prescribiendo lo siguiente:

“Las entidades del Sector Público de cualquier nivel de gobierno, podrán reiniciar actividades hasta un cuarenta por ciento (40%) de su capacidad en esta etapa, para lo cual adoptarán las medidas pertinentes para el desarrollo de las mismas y la atención a la ciudadanía, salvaguardando las restricciones sanitarias y el distanciamiento social, priorizando en todo lo que sea posible el trabajo remoto, implementando o habilitando la virtualización de trámites, servicios u otros, así como estableciendo, si fuera el caso, variación o ampliación de horarios de atención de la entidad.

Las entidades del Sector Público, dentro de su capacidad y límites presupuestales autorizados de conformidad con las normas sobre la materia, deberán garantizar la cadena de pagos, a los proveedores de bienes y servicios que hayan contratado”

- 2.9 Así, de acuerdo con la relación de actividades descritas en el anexo adjunto y las disposiciones contenidas en el artículo 16 de la referida disposición legal, se estableció que los servidores públicos que excepcionalmente presten servicios necesarios para la atención de acciones relacionadas con la emergencia sanitaria producida por el COVID-19, así como hasta el 40% de las actividades de cualquier entidad (indistintamente de su nivel de gobierno), pueden desplazarse a sus centros de trabajo en forma restringida.

Sobre la aplicación del Trabajo Remoto en el marco de la declaración del Estado de Emergencia Nacional

- 2.10 Sin perjuicio de lo indicado previamente, debemos señalar que todas las entidades del sector público deberán priorizar el trabajo remoto y la atención a la ciudadanía de manera no presencial, pues la reanudación de actividades en esta etapa busca seguir vigilantes ante la emergencia sanitaria, debiéndonos adaptar a diferentes y nuevas formas para que los servidores puedan ejecutar sus prestaciones.

Las actividades que de manera imprescindible requieran hacerse de manera presencial, podrán realizarse; siempre que se haya dado estricto cumplimiento de las reglas sanitarias dictadas por el Ministerio de Salud – MINSA, conforme a la Resolución Ministerial N° 239-2020-MINSA y normas modificatorias y complementarias, así como los artículos 1° y 16° del Decreto Supremo N° 094-2020-PCM.

- 2.11 En esa línea, el artículo 16° del Decreto de Urgencia N° 026-2020 ha establecido que *“El trabajo remoto se caracteriza por la prestación de servicios subordinada con la presencia física del trabajador en su domicilio o lugar de aislamiento domiciliario, utilizando cualquier medio o mecanismo que posibilite realizar las labores fuera del centro de trabajo, siempre que la naturaleza de las labores lo permita”*.

q) Servicios técnicos y profesionales independientes como técnicos de informática, gasfitería, jardinería, electricidad, carpintería, lavandería, mantenimiento de artefactos, reparación de equipos, servicios de peluquerías y cosmetología, ferreterías, servicios de limpieza o asistencia del hogar. Todos estos servicios se prestarán a domicilio.

r) Actividades deportivas federadas, entre las que se encuentran el fútbol profesional; bajo protocolos aprobados por el Instituto Peruano del Deporte en coordinación con el Ministerio de Salud. La práctica de cualquiera de estas actividades deberá ser realizada sin público en los escenarios deportivos.

s) Otros servicios que, a la fecha de entrada en vigencia de la presente norma, ya se encontraban habilitados para su funcionamiento.

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: GPAAWLH

- 2.12 En tal sentido, las entidades deberán disponer las acciones necesarias para garantizar que los servidores civiles (indistintamente de su régimen laboral) continúen con la prestación de labores desde sus domicilios, siempre que la naturaleza del puesto lo permita.
- 2.13 Ahora bien, resulta menester señalar que, para la aplicación del trabajo remoto, las entidades públicas deberán tener en cuenta la situación de los servidores considerados dentro del grupo de riesgo (COVID-19) en el marco de la declaración de estado de emergencia nacional. Para tal efecto, de acuerdo con el artículo 20° del Decreto de Urgencia N° 026-2020 ha establecido sobre el particular, lo siguiente:

“Artículo 20.- Trabajo remoto para grupo de riesgo

20.1 El empleador debe identificar y priorizar a los trabajadores considerados en el grupo de riesgo por edad y factores clínicos establecido en el documento técnico denominado “Atención y manejo clínico de casos de COVID-19 - Escenario de transmisión focalizada”, aprobado por Resolución Ministerial N° 084-2020-MINSA y sus modificatorias³, a efectos de aplicar de manera obligatoria el trabajo remoto en estos casos.

20.2 Cuando la naturaleza de las labores no sea compatible con el trabajo remoto y mientras dure la emergencia sanitaria por el COVID-19, el empleador debe otorgar una licencia con goce de haber sujeta a compensación posterior”.

- 2.14 En efecto, de acuerdo con la citada disposición legal, se puede advertir que las entidades públicas deberán identificar y hacer prevalecer a los trabajadores considerados en el grupo de riesgo por edad y factores clínicos relacionados a casos de COVID-19⁴, para la aplicación obligatoria del trabajo remoto en dicho escenario, para efectos de salvaguardar el derecho a la salud y el interés general.

Al respecto, cabe señalar que el servidor perteneciente al grupo de riesgo que desee concurrir a trabajar o prestar servicios en las actividades autorizadas, puede suscribir una declaración jurada de asunción de responsabilidad voluntaria, conforme a las disposiciones que emitidas por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo⁵. No obstante, en ningún caso la entidad podrá obligar o coaccionar al servidor para la firma de dicho documento.

- 2.15 Ahora bien, para una mejor aplicación del Trabajo Remoto en las entidades públicas, la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, en su calidad de ente rector de Sistema de gestión de recursos Humanos del Estado, emitió documentos complementarios (disponibles en www.servir.gob.pe) los cuales se señalan a continuación:

- a) “Orientación para implementar el trabajo remoto en las entidades públicas en el marco de la emergencia por el COVID -19”, contenido en el Comunicado emitido por SERVIR el 25 de marzo de 2020⁶.

³ Resolución Ministerial que fue dejada sin efecto por la Resolución Ministerial N° 139-2020-MINSA, y esta a su vez, derogada por la Resolución Ministerial N° 193-2020-MINSA.

⁴ Decreto Supremo N° 083-2020-PCM

“Artículo 8.- Personas en grupos de riesgo para COVID-19

8.1 Las personas en grupos de riesgo son las que presentan características asociadas a mayor riesgo de complicaciones por COVID-19: personas mayores de sesenta y cinco (65) años y quienes cuenten con comorbilidades como hipertensión arterial, diabetes, enfermedades cardiovasculares, enfermedad pulmonar crónica, cáncer, otros estados de inmunosupresión y otras que establezca la Autoridad Nacional Sanitaria.

(...)”.

⁵ Procedimiento aprobado por la Resolución Ministerial N° 99-2020-TR

⁶ <https://www.servir.gob.pe/comunicado-pautas-generales-para-la-aplicacion-del-trabajo-remoto-en-el-sector-publico/>



- b) La "Guía de Trabajo Remoto para Líderes", la cual ha sido ideada y diseñada para todas aquellas personas que tienen personal a cargo y propone pautas para orientarlos al momento de organizar el Trabajo Remoto⁷;
- c) La "Guía operativa para la gestión de recursos humanos durante la emergencia sanitaria por el COVID-19", aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 000030-2020-SERVIR-PE. Este documento sirve de guía para las oficinas de recursos humanos de las entidades públicas, de los tres niveles de gobierno, en el proceso de retorno a labores y adaptación para su funcionamiento en el marco de la Emergencia Sanitaria producida por el COVID-19, de tal modo que este proceso se realice de manera ordenada y resguardando la seguridad y salud de los servidores/as⁸; y,
- d) La "Directiva para la aplicación del Trabajo Remoto", aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 000039-2020-SERVIR-PE. Esta directiva tiene por objeto desarrollar las normas complementarias para la aplicación del trabajo remoto regulado por el Decreto legislativo N° 1505, Decreto Legislativo que establece medidas temporales excepcionales en materia de gestión de recursos humanos en el sector público ante la emergencia sanitaria ocasionada por el COVID-19⁹.
- 2.16 Por lo tanto, para la aplicación del Trabajo Remoto, las entidades públicas, de los tres niveles de gobierno, deberán tener en cuenta las disposiciones emitidas por SERVIR contenidas en los mencionados documentos, algunas de las cuales son las siguientes:
- Cada responsable de órgano y/o Unidad orgánica debe analizar cuáles son las actividades que realizan los/las servidores/as a su cargo y que pueden ser desarrolladas de manera remota.
 - Las actividades que se realicen por medio de trabajo remoto debieran ser monitoreadas por el jefe/a inmediato/a, contando con un criterio de cumplimiento que sea observable y medible.
 - Quienes realizan trabajo remoto no registran su asistencia, por lo que no es posible generar descuentos aplicables por tardanzas o faltas.
 - El incumplimiento de las obligaciones de los/as servidores/as se tramita de acuerdo con las normas que regulan el procedimiento administrativo disciplinario.
 - El incumplimiento de obligaciones no genera descuentos en sus compensaciones o remuneraciones.
- 2.17 Es pertinente señalar que a través del Decreto legislativo N° 1505, en su artículo 2, se autorizó a las entidades públicas, hasta el 31 de diciembre de 2020, la implementación de medidas temporales excepcionales que resulten pertinentes para evitar el riesgo de contagio de COVID-19 y la protección del personal a su cargo, entre las cuales se encuentra realizar el trabajo remoto, en los casos que fuera posible.

Sobre las vacaciones durante el Estado de Emergencia Nacional

- 2.18 El artículo 2 del Decreto Legislativo N° 1405 establece que la oportunidad del descanso vacacional se fija de común acuerdo entre el servidor y la entidad, esta última decidirá la fecha del periodo vacacional si es que no se arriba a un acuerdo.

⁷ https://storage.servir.gob.pe/archivo/2020/Guia_de_TR_para_Lideres.pdf

⁸ https://storage.servir.gob.pe/archivo/2020/Gui%CC%81a%20ORH_2020.pdf

⁹ <https://storage.servir.gob.pe/normatividad/Resoluciones/PE-2020/Res039-2020-SERVIR-PE-Directivatr.pdf>



- 2.19 Por su parte, el artículo 6 del Reglamento del Decreto Legislativo N° 1405, aprobado por Decreto Supremo N° 013-2019-PCM, establece que el rol de vacaciones de los servidores de la entidad se aprueba durante el mes de noviembre del año anterior.
- 2.20 Ahora bien, dicho rol vacacional se mantiene vigente y los servidores/as están en la obligación de cumplirlo. En caso que el inicio del descanso vacacional coincida con el periodo de Estado de Emergencia Nacional, los servidores podrán solicitar a la entidad la reprogramación respectiva; no obstante, la aprobación de nuevas fechas para el descanso vacacional se encontrará sujeta a la aceptación de ambas partes. Por tanto, de ser solicitado por el servidor/a, es potestad de la entidad aceptar o no dicha petición.
- 2.21 De otro lado, cabe señalar que conforme establece en el inciso a) del numeral 26.2 del artículo 26 del Decreto de Urgencia N° 029-2020, los servidores que no se acojan al Trabajo Remoto o a la licencia con goce compensable, pueden solicitar la programación de vacaciones (o el adelanto de las mismas en caso corresponda) durante el Estado de Emergencia Nacional, lo que supondrá una suspensión imperfecta del vínculo laboral.

De la extinción del contrato administrativo de servicios por vencimiento de plazo

- 2.22 Mediante el Decreto Legislativo N° 1057 se creó el régimen especial de contratación administrativa de servicios (RECAS), como una modalidad especial de contratación laboral privativa del Estado. Una de las principales características de este régimen es que únicamente admite contratación a plazo determinado, la misma que puede ser renovable¹⁰.
- 2.23 Ello quiere decir que, indistintamente de la cantidad de tiempo que un contrato administrativo de servicios pudo haberse encontrado vigente, o las veces que este haya sido renovado o prorrogado, nunca se convertirá en un contrato a plazo indeterminado. En otras palabras, el RECAS es incompatible con la noción de estabilidad laboral.
- 2.24 La posibilidad de que un contrato administrativo de servicios pueda concluir por llegar a su fecha de vencimiento, sin que exista una prórroga o renovación de por medio, es recogida como una causal válida de extinción de vínculo en el artículo 10 del Decreto Legislativo N° 1057¹¹.
- 2.25 Para que se configure correctamente el término del contrato administrativo de servicios, el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057¹² estableció que, en caso la entidad empleadora opte

¹⁰ Artículo 5 del Decreto Legislativo N° 1057.

¹¹ Decreto Legislativo - Decreto Legislativo N°1057 que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios

«Artículo 10.- Extinción del contrato

El Contrato Administrativo de Servicios se extingue por:

[...] h) Vencimiento del plazo del contrato [...].»

¹² Decreto Supremo N° 075-2008-PCM – Decreto Supremo que aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057, que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios

«Artículo 5.- Duración del contrato administrativo de servicios

[...]

5.2. 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». (Énfasis añadido)

por la no renovación, esta deberá notificar su decisión al servidor con una anticipación no menor a cinco (5) días útiles previos a la fecha de vencimiento del contrato.

- 2.26 Ante el incumplimiento de la comunicación de la no renovación del Contrato Administrativo de Servicios, el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057, aprobado por Decreto Supremo N° 075-2008-PCM, en su numeral 5.2 del artículo 5, señala que si el trabajador continúa 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 lo no renovación, con una anticipación no menor de cinco (5) días hábiles previos al vencimiento del contrato.
- 2.27 Ahora, debido a su naturaleza, dicha comunicación necesariamente debe ser alcanzada al servidor de manera directa para que pueda tomar conocimiento oportuno de su situación laboral. Ante la falta de un procedimiento especial para lograr tal propósito, corresponde remitirnos a las reglas generales de la notificación personal, previstas en el artículo 20 del Texto Único Ordenado de la Ley del Procedimiento Administrativo General¹³ (en adelante, TUO LPAG).
- 2.28 Aplicando lo dispuesto en el artículo 20 del TUO LPAG, en el marco del EEN, el único mecanismo alternativo de notificación que las entidades podrían emplear es el correo electrónico. No obstante, para que la notificación a través de esta vía resulte válida, la norma exige que, previo al envío de la notificación, el servidor autorice de forma expresa el uso de esta modalidad. De igual modo, debe existir un mecanismo que sirva como acuse recibo; a efectos de tener certeza de que la notificación se ha efectuado satisfactoriamente.

En caso no concurren ambas exigencias, la notificación vía correo electrónico de la carta de no renovación de contrato no resultará válida.

Sobre el encargo como acción de desplazamiento en el régimen CAS

- 2.29 El Contrato Administrativo de Servicios constituye una modalidad especial de contratación laboral, privativa del Estado, que se rige por sus propias normas y no se encuentra sujeto al régimen de la Carrera Administrativa, al régimen laboral de la actividad privada ni a otras normas que regulan carreras administrativas especiales. Confiere a las partes únicamente los beneficios y las obligaciones inherentes a esa modalidad de contratación.

¹³ Decreto Supremo N° 004-2019-JUS – Decreto Supremo que aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General

«Artículo 20. Modalidades de notificación

[...]

20.4. El administrado interesado o afectado por el acto que hubiera consignado en su escrito alguna dirección electrónica que conste en el expediente puede ser notificado a través de ese medio siempre que haya dado su autorización expresa para ello. Para este caso no es de aplicación el orden de prelación dispuesto en el numeral 20.1.

La notificación dirigida a la dirección de correo electrónico señalada por el administrado se entiende válidamente efectuada cuando la entidad reciba la respuesta de recepción de la dirección electrónica señalada por el administrado o esta sea generada en forma automática por una plataforma tecnológica o sistema informático que garantice que la notificación ha sido efectuada. La notificación surte efectos el día que conste haber sido recibida, conforme lo previsto en el numeral 2 del artículo 25.

En caso de no recibirse respuesta automática de recepción en un plazo máximo de dos (2) días hábiles contados desde el día siguiente de efectuado el acto de notificación vía correo electrónico, se procede a notificar por cédula conforme al inciso 20.1.1, volviéndose a computar el plazo establecido en el numeral 24.1 del artículo 24. [...].»

- 2.30 Así, el artículo 11 del Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057, aprobado mediante Decreto Supremo N° 075-2008-PCM, establece que los trabajadores bajo el contrato administrativo de servicios pueden, sin que implique la variación de la retribución o del plazo establecido en el contrato, ejercer la suplencia al interior de la entidad contratante o quedar sujetos, únicamente, a las siguientes acciones administrativas de desplazamiento de personal: la designación temporal, la rotación temporal y la comisión de servicios.

Cabe precisar que, la designación temporal permite que el personal CAS (con vínculo preexistente con la entidad) pueda desempeñarse como representante de la entidad contratante ante comisiones y grupos de trabajo, como miembro de órganos colegiados o como directivo superior o empleado de confianza, observando las limitaciones establecidas en la Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público.

- 2.31 En ese sentido, se advierte que dentro de las acciones de desplazamiento establecidas en el Decreto Legislativo N° 1057 y su Reglamento, no se encuentra el encargo; no obstante, es posible realizar la designación temporal para los supuestos establecidos.

Sobre el encargo en el régimen del Decreto Legislativo N° 728

- 2.32 Al respecto, SERVIR ha tenido oportunidad de emitir opinión en el Informe Técnico N° 000274-2020-SERVIR-GPGSC (disponible en www.servir.gob.pe), el cual recomendamos revisar para mayor detalle, en el que se concluyó lo siguiente:

- “3.1 El régimen laboral del Decreto Legislativo N° 728 no cuenta con norma de carácter general que regule la figura del encargo.*
- 3.2 Las entidades sujetas al régimen laboral de la actividad privada pueden tomar como referencia lo establecido por las normas del régimen del Decreto Legislativo N° 276 al momento de regular el encargo en sus disposiciones internas.*
- 3.3 El encargo de funciones se da cuando el titular del puesto se ausenta temporalmente de la entidad, sin que ello signifique que libere la plaza que venía ocupando. Además, en el encargo de funciones, la exigencia del perfil de puesto puede ser obviada, toda vez que el encargo de funciones se realiza en adición a la labor que el servidor nombrado desarrolla en su puesto de origen, para el cual sí reúne el perfil.*
- 3.4 Para acceder al encargo de puesto, el servidor nombrado deberá reunir el perfil o requisitos de puesto materia de encargo.”*

De la vinculación con el Estado a través de las reglas de acceso al servicio civil

- 2.33 En primer lugar, corresponde mencionar que el acceso al servicio civil, indistintamente del régimen laboral (Decretos Legislativos N° 276, 728, 1057 o carreras especiales), se realiza necesariamente por concurso público de méritos en un régimen de igualdad de oportunidades de acuerdo con los principios de mérito y la capacidad de las personas, con excepción de los puestos de confianza, conforme a los documentos de gestión interna de la entidad, para los cuales no se exige dicho proceso de selección.



- 2.34 En efecto, la exigencia legal del ingreso mediante concurso público de méritos está establecida por mandatos imperativos de observancia obligatoria, tales como el artículo 5 de la Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público y en el artículo IV del Título Preliminar del Decreto Legislativo N° 1023, norma legal que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos.
- 2.35 Cabe anotar asimismo que el artículo 9 de la referida Ley N° 28175 sanciona con nulidad los actos administrativos que contravengan las normas de acceso al servicio civil, puesto que vulneran el interés general e impiden la existencia de una relación válida, sin perjuicio de las responsabilidades administrativas, civiles o penales de quienes los promuevan, ordenen o permitan.
- 2.36 Por otra parte, el Texto Único Ordenado de la Ley N° 28411 Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto, aprobado por Decreto Supremo N° 304-2012-EF, señala en su Tercera Disposición Transitoria que, en la Administración Pública, en materia de gestión de personal, se tomará en cuenta lo siguiente: *"a) El ingreso de personal solo se efectúa cuando se cuenta con la plaza presupuestada. Las acciones que contravengan el presente numeral serán nulas de pleno derecho, sin perjuicio de la responsabilidad del funcionario de la Entidad que autorizó tales actos, así como de su Titular."*
- 2.37 Por lo tanto, las personas solo pueden vincularse con el Estado a través de las reglas del acceso al servicio civil antes señaladas, con excepción de los puestos de confianza, conforme a los documentos de gestión interna de la entidad, para los cuales no se exige ingreso mediante concurso público de méritos.

Sobre la regulación de los procesos de selección en el régimen del Decreto Legislativo N° 728

- 2.38 A diferencia de los regímenes previstos en los Decretos Legislativos N° 276 y 1057 o Ley N° 30057, el Decreto Legislativo N° 728 no regula un régimen ideado exclusivamente para la Administración Pública, sino que se adaptó el régimen laboral previsto para el sector privado a fin de que sea implementado en determinadas instituciones públicas.
- 2.39 No obstante, SERVIR, en su condición de ente rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, emitió la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 061-2010-SERVIR/PE, modificada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 330-2017-SERVIR/PE, con la finalidad de establecer criterios uniformes para la realización de los procesos de selección en las entidades de la Administración Pública, indistintamente del régimen laboral¹⁴.

Cabe precisar que las disposiciones contenida en la mencionada Resolución son de observancia obligatoria para todas las entidades de la Administración Pública señaladas en el artículo III del Título Preliminar de la Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público¹⁵, y siempre que involucre el personal

¹⁴ Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 061-2010-SERVIR/PE, modificada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 330-2017-SERVIR/PE Artículo 4°. - Procesos de Selección

Todo proceso de selección que realicen las entidades públicas deben considerar como mínimo las siguientes evaluaciones:

- i) Evaluación curricular,
- ii) Evaluación de conocimientos, y
- iii) Entrevistas.

Las mismas que podrán ser aplicadas en el orden que se considere más adecuado a las necesidades de cada puesto a convocar.

¹⁵ Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público

Artículo III.- Ámbito de aplicación

La presente Ley regula la prestación de los servicios personales, subordinada y remunerada entre una entidad de la administración pública y un empleado público, cualquiera fuera la clasificación que éste tenga, y la parte orgánica y funcional de la gestión del empleo público. Para efectos de la presente Ley son entidades de la administración pública:



a que se refiere la Tercera Disposición Final Complementaria del Decreto Legislativo N° 1023¹⁶. De ahí que, sus disposiciones son aplicables a todos los procesos de selección que realicen las entidades públicas, indistintamente del régimen laboral y/o nivel de gobierno.

- 2.40 En ese sentido, las entidades públicas sujetas al régimen laboral del Decreto Legislativo N° 728, norman internamente los procedimientos orientados a la vinculación de servidores civiles bajo dicho régimen, ello bajo estricta observancia de las disposiciones contenidas en las normas reseñadas en el numeral 2.32 del presente informe, así como en las Directivas y/o Lineamientos que emita SERVIR sobre la materia de acceso a la Administración Pública.

Sobre el contrato de suplencia en el régimen del Decreto Legislativo N° 728

- 2.41 Ahora, debemos señalar que de acuerdo al artículo 8° del Decreto de Urgencia N° 014-2019, Decreto de Urgencia que aprueba el Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2020, se encuentra prohibido el ingreso de personal en el Sector Público por servicios personales y el nombramiento, salvo las excepciones que dicha norma establece; aplicándose esta prohibición a toda contratación de personal para la Administración Pública, sea a través del régimen laboral público (Decreto Legislativo N° 276) o del régimen laboral de la actividad privada (Decreto Legislativo N° 728).
- 2.42 De acuerdo con la citada norma, una de las excepciones a las medidas de austeridad, en materia de personal, contempla la contratación para la suplencia temporal de los servidores del Sector Público, en tanto se implemente la Ley 30057, Ley del Servicio Civil, en los casos que corresponda¹⁷.
- 2.43 Como se puede apreciar, la contratación por suplencia es permitida por la referida norma, en tanto para que pueda realizarse es necesario que se cumpla determinados requisitos:
- i) se cuente con la plaza prevista en el Presupuesto Analítico de Personal (PAP), y
 - ii) que el ingreso a la administración pública se efectúa necesariamente por concurso público de méritos, ello conforme al artículo 5° de la ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público y el artículo IV del Título Preliminar del Decreto Legislativo N° 1023.
- 2.44 Asimismo, la citada norma agrega que: *"En el caso de suplencia de personal, una vez finalizada la labor para la cual fue contratada la persona, los contratos respectivos quedan resueltos automáticamente"*, reafirmando con ello lo establecido en el artículo 61° del TUO del Decreto Legislativo 728, que señala que una vez finalizada la labor para la cual se realizó el contrato de suplencia, es decir reincorporado el trabajador titular, el contrato de suplencia queda resuelto

1. El Poder Legislativo, conforme a la Constitución y al Reglamento del Congreso de la República.

2. El Poder Ejecutivo: ministerios, organismos públicos descentralizados, proyectos especiales y, en general, cualquier otra entidad perteneciente a este Poder.

3. El Poder Judicial, conforme a lo estipulado en su ley orgánica.

4. Los Gobiernos Regionales, sus órganos y entidades.

5. Los Gobiernos Locales, sus órganos y entidades.

6. Los organismos constitucionales autónomos.

¹⁶ Decreto Legislativo N° 1023, Decreto Legislativo que crea la autoridad nacional del servicio civil, rectora del sistema administrativo de gestión de recursos humanos

TERCERA. - Regímenes comprendidos en el Sistema Para los efectos del presente Decreto Legislativo y en tanto se implemente de modo integral la nueva Ley del Servicio Civil, el Sistema comprende a los regímenes de carrera y formas de contratación de servicios de personal utilizados por las entidades públicas, sin que ello implique reconocimiento de derecho alguno.

¹⁷ Cabe señalar que mediante el Decreto de Urgencia N° 016-2020 se prohibió la contratación bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 276, salvo las excepciones establecidas.

automáticamente. Asimismo, el citado artículo señala que " ... Su duración será la que resulte necesaria según las circunstancias."

- 2.45 De esta manera, las entidades públicas son las que determinan el tipo de contratación del personal que realizará el trabajo del servidor titular, cuya licencia, designación, entre otros supuestos de ausencia, amerita un reemplazo temporal en el puesto por la necesidad de servicios, teniendo en consideración que el acceso al servicio civil, así sea de manera temporal es por concurso público de méritos.
- 2.46 Aunado a lo anterior, cabe señalar que en el contexto de la emergencia sanitaria se recomienda revisar las pautas contenidas en el comunicado emitido por SERVIR respecto a la contratación virtual de personal en el contexto del COVID-19¹⁸.

Sobre la posibilidad de contratar al profesional de enfermería bajo el régimen de Contratación Administrativa de Servicios

- 2.47 Previamente, es preciso recordar que el Contrato Administrativo de Servicios (CAS) "*...constituye una modalidad especial de contratación laboral, privativa del Estado. (...), no se encuentra sujeto a la Ley de Bases de la Carrera Administrativa, el régimen laboral de la actividad privada ni a otras normas que regulan carreras administrativas especiales. El Régimen Laboral Especial del Decreto Legislativo 1057 tiene carácter transitorio*"¹⁹.

Asimismo, el contrato administrativo de servicios (en adelante CAS) tiene como característica esencial ser de naturaleza temporal, toda vez que supedita su vigencia a las necesidades que pueda tener cada entidad durante el año fiscal²⁰. De igual manera, la temporalidad del referido régimen es ratificada en la Primera Disposición Complementaria Final de la Ley N° 29849, al señalarse que la eliminación del régimen en mención se produce de manera gradual.

- 2.48 Ahora bien, los puestos bajo el régimen CAS no se ubican en el Cuadro de Asignación de Personal (CAP) y la contratación bajo este régimen obedece a la necesidad de la entidad de cubrir la prestación de servicios y el desempeño de funciones que son parte de la competencia de la entidad contratante. Por tanto, las funciones que desempeñará el contratado bajo el régimen CAS deben encontrarse directamente vinculadas a las funciones sustantivas y funciones de administración interna de la entidad.
- 2.49 Atendiendo a lo señalado, las entidades pueden contratar personal bajo el régimen CAS para ejercer funciones equivalentes a las de una plaza contenida en el CAP. Sin embargo, ello no altera que la prestación de servicios bajo el Decreto Legislativo N° 1057 sea temporal, es decir, no adquiere la calidad de permanente.
- 2.50 En tal sentido, no existe impedimento legal alguno para que las entidades públicas puedan contratar a personal bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 1057 - Contratación Administrativa de Servicios (CAS), para ejercer funciones contenidas en los instrumentos de gestión de la entidad, así como, para cubrir funciones no contenidas en los mismos que resultan ser de competencia de la entidad.

¹⁸ Al respecto, se recomienda revisar el comunicado emitido por SERVIR sobre la contratación virtual de personal en el contexto del COVID-19, a través del siguiente enlace: <https://www.servir.gob.pe/comunicado-contratacion-virtual-de-personal-en-el-contexto-del-covid-19/>

¹⁹ Artículo 3 del Decreto Legislativo N° 1057, modificado por la Ley N° 29849 - Ley que regula la eliminación progresiva del régimen especial del Decreto Legislativo N° 1057.

²⁰ Artículo 5 del Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057, aprobado por Decreto Supremo N° 075-2008-PCM, modificado por el Decreto Supremo N° 065-2011-PCM.



- 2.51 Sin perjuicio de lo señalado, debe indicarse que para la contratación de servidores sujetos al régimen CAS debe cumplirse necesariamente con el perfil del puesto establecido en los términos de referencia del concurso público elaborados por la respectiva área usuaria en función a la necesidad del servicio institucional.

Al respecto, la entidad debe tener en cuenta que de acuerdo con el Anexo 1 de la Resolución Ministerial N° 239-2020-MINSA, modificada por Resoluciones Ministeriales N° 265-2020-MINSA y 283-2020-MINSA, se establece que el profesional de enfermería del Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo debe contar con entrenamiento en salud ocupacional o afines; su jornada laboral tendrá una duración máxima de 36 horas semanales o su equivalente de 150 horas mensuales, incluyendo la jornada de guardia diurna y nocturna.

- 2.52 En cuanto al monto de la retribución que podría abonarse al personal contratado bajo el régimen CAS, deben tomarse en cuenta las siguientes disposiciones:

- El inciso a) del artículo 6 del Decreto Legislativo N° 1057, ha establecido que es un derecho del servidor bajo el régimen del contrato administrativo de servicios *"Percibir una remuneración no menor a la remuneración mínima legalmente establecida"*.
- El artículo 2 del Decreto de Urgencia N° 038-2006, que establece que *"Ningún funcionario o servidor público que presta servicios al Estado bajo cualquier modalidad contractual y régimen laboral, con excepción del Presidente de la República, percibirá ingresos mensuales mayores a seis (6) Unidades de Ingreso del Sector Público, salvo en los meses en que corresponda las gratificaciones o aguinaldos de julio y diciembre."*

- 2.53 De acuerdo a las normas glosadas, si bien no existe una escala remunerativa para los servidores contratados bajo el régimen CAS, su retribución no puede ser menor a la remuneración mínima vital ni superior a las seis (6) Unidades de Ingreso del Sector Público. En ese sentido, la entidad que contrata los servicios tiene discrecionalidad para fijar el monto de la retribución, pero dentro de los límites señalados y de acuerdo a su disponibilidad presupuestal.

- 2.54 Finalmente, teniendo en cuenta lo señalado en los numerales 2.33 al 2.37 del presente informe, debemos resaltar que la contratación del personal de salud de enfermería se deberá realizar necesariamente por concurso público de méritos, por lo que se recomienda seguir el procedimiento establecido en el punto 7 de la "Guía operativa para la gestión de los recursos humanos durante la vigencia de la declaratoria de Emergencia Sanitaria producida por el COVID-19" referido a las nuevas convocatorias bajo el Decreto Legislativo N° 1057, en el marco del EEN.

III. Conclusiones

- 3.1 Conforme a las disposiciones contenidas en el artículo 16 del Decreto Supremo N° 094-2020- PCM y las actividades descritas en su anexo, se concluye que los servidores públicos que excepcionalmente presten servicios necesarios para la atención de acciones relacionadas con la emergencia sanitaria producida por el COVID-19, pueden desplazarse a sus centros de trabajo en forma restringida. Asimismo, las entidades de los tres niveles de gobierno podrán reiniciar actividades hasta un cuarenta por ciento (40%) de su capacidad durante esta etapa.



- 3.2 No obstante, debemos señalar que todas las entidades del sector público deberán priorizar el trabajo remoto y la atención a la ciudadanía de manera no presencial, pues la reanudación de actividades en esta etapa busca seguir vigilantes ante la emergencia sanitaria, debiéndonos adaptar a diferentes y nuevas formas para que los servidores puedan ejecutar sus prestaciones.
- 3.3 Las actividades que de manera imprescindible requieran hacerse de manera presencial, podrán realizarse; siempre que se haya dado estricto cumplimiento de las reglas sanitarias dictadas por el Ministerio de Salud – MINSA, conforme a la Resolución Ministerial N° 239-2020-MINSA y normas modificatorias y complementarias, así como los artículos 1 y 16 del Decreto Supremo N° 094-2020-PCM.
- 3.4 Para la aplicación del Trabajo Remoto, las entidades públicas, de los tres niveles de gobierno, deberán tener en cuenta las disposiciones sobre la materia establecidas en el Decreto de Urgencia N° 026-2020, así como, las disposiciones complementarias emitidas por SERVIR señaladas en el numeral 2.15 del presente informe.
- 3.5 A través del Decreto legislativo N° 1505, en su artículo 2, se autorizó a las entidades públicas, hasta el 31 de diciembre de 2020, la implementación de medidas temporales excepcionales que resulten pertinentes para evitar el riesgo de contagio de COVID-19 y la protección del personal a su cargo, entre las cuales se encuentra realizar el trabajo remoto, en los casos que fuera posible.
- 3.6 De acuerdo con el Decreto Legislativo N° 1405 y su Reglamento, la oportunidad del descanso vacacional se fija de común acuerdo entre el servidor y la entidad, esta última decidirá la fecha del periodo vacacional si es que no se arriba a un acuerdo. Asimismo, el rol de vacaciones de los servidores de la entidad se aprueba durante el mes de noviembre del año anterior.
- 3.7 En caso el inicio del descanso vacacional coincida con el periodo de Estado de Emergencia Nacional, los servidores podrán solicitar a la entidad la reprogramación respectiva. La aprobación de nuevas fechas para el descanso vacacional se encontrará sujeta a la aceptación de ambas partes.
- 3.8 De otro lado, los servidores que no se acojan al Trabajo Remoto o a la licencia con goce compensable, pueden solicitar la programación de vacaciones (o el adelanto de las mismas en caso corresponda) durante el Estado de Emergencia Nacional, lo que supondrá una suspensión imperfecta del vínculo laboral.
- 3.9 De conformidad con el artículo 10 del Decreto Legislativo N° 1057, la posibilidad de que un contrato administrativo de servicios pueda concluir por llegar a su fecha de vencimiento, sin que exista una prórroga o renovación de por medio, es una causal válida de extinción de vínculo laboral.
- 3.10 Para la notificación de la no renovación del contrato administrativo de servicios corresponde remitirnos a las reglas generales de la notificación personal, previstas en el artículo 20 del TUO LPAG, debiendo considerar para ello lo señalado en el numeral 2.28 del presente informe.
- 3.11 Dentro de las acciones de desplazamiento establecidas en el Decreto Legislativo N° 1057 y su Reglamento, no se encuentra el encargo; no obstante, es posible realizar la designación temporal para los supuestos establecidos.



- 3.12 Respecto al encargo en el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 728, se recomienda revisar el Informe Técnico N° 000274-2020-SERVIR-GPGSC (disponible en www.servir.gob.pe), al cual nos remitimos y ratificamos en todos sus extremos.
- 3.13 El acceso al servicio civil, indistintamente del régimen laboral (Decretos Legislativos N° 276, 728, 1057), se realiza necesariamente por concursos público de méritos en un régimen de igualdad de oportunidades, de acuerdo con los principios de mérito y la capacidad de las personas.
- 3.14 Las entidades públicas sujetas al régimen laboral del Decreto Legislativo N° 728, norman internamente los procedimientos orientados a la vinculación de servidores civiles bajo dicho régimen, ello bajo estricta observancia de las disposiciones contenidas en las normas reseñadas en el numeral 2.32 del presente informe, así como en las Directivas y/o Lineamientos que emita SERVIR sobre la materia de acceso a la Administración Pública.
- 3.15 La contratación para la suplencia temporal de los servidores del Sector Público (Decreto Legislativo N° 728), es una de las excepciones a las medidas de austeridad, en materia de personal, contemplada en el artículo 8° del Decreto de Urgencia N° 014-2019, Decreto de Urgencia que aprueba el Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2020, en tanto se implemente la Ley 30057, Ley del Servicio Civil, en los casos que corresponda.
- 3.16 Las entidades son las que determinan el tipo de contratación del personal que realizará el trabajo del servidor titular, cuya licencia, designación, entre otros supuestos de ausencia, amerita un reemplazo temporal en el puesto por la necesidad de servicios, teniendo en consideración que el acceso al servicio civil, así sea de manera temporal es por concurso público de méritos.
- 3.17 Los puestos bajo el régimen CAS no se ubican en el CAP y la contratación bajo este régimen obedece a la necesidad de la entidad de cubrir la prestación de servicios y el desempeño de funciones que son parte de la competencia de la entidad contratante. Por tanto, no existe impedimento legal alguno para que las entidades públicas puedan contratar a personal bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 1057 - Contratación Administrativa de Servicios (CAS), para ejercer funciones contenidas en los instrumentos de gestión de la entidad, así como, para cubrir funciones no contenidas en los mismos que resultan ser de competencia de la entidad.
- 3.18 La contratación de servidores sujetos al régimen CAS exige el cumplimiento obligatorio del perfil del puesto establecido en los términos de referencia del concurso público elaborados por la respectiva área usuaria en función a la necesidad del servicio institucional. Al respecto, de acuerdo con el Anexo 1 de la Resolución Ministerial N° 239-2020-MINSA, modificada por Resoluciones Ministeriales N° 265-2020-MINSA y 283-2020-MINSA, se establece que el profesional de enfermería del Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo debe contar con entrenamiento en salud ocupacional o afines; su jornada laboral tendrá una duración máxima de 36 horas semanales o su equivalente de 150 horas mensuales, incluyendo la jornada de guardia diurna y nocturna.
- 3.19 En el régimen CAS no existe una escala remunerativa; no obstante, su retribución no puede ser menor a la remuneración mínima vital ni superior a las seis (6) Unidades de Ingreso del Sector Público. En ese sentido, la entidad que contrata los servicios tiene discrecionalidad para fijar el monto de la retribución, pero dentro de los límites señalados y de acuerdo a su disponibilidad presupuestal.
- 3.20 Finalmente, teniendo en cuenta lo señalado en los numerales 2.33 al 2.37 del presente informe, debemos resaltar que la contratación del personal de salud de enfermería se deberá realizar



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"

necesariamente por concurso público de méritos, por lo que se recomienda seguir el procedimiento establecido en el punto 7 de la "Guía operativa para la gestión de los recursos humanos durante la vigencia de la declaratoria de Emergencia Sanitaria producida por el COVID-19" referido a las nuevas convocatorias bajo el Decreto Legislativo N° 1057, en el marco del EEN.

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: **GPAAWLH**