



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

RESOLUCIÓN Nº 001530-2024-SERVIR/TSC-Primera Sala

EXPEDIENTE : 7402-2023-SERVIR/TSC
IMPUGNANTE : FRANCO CONSTANTINO FLORES OCAÑA
ENTIDAD : INSTITUTO NACIONAL DE ENFERMEDADES NEOPLÁSICAS
RÉGIMEN : DECRETO LEGISLATIVO Nº 1057
MATERIA : TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO
 PERIODO DE PRUEBA

SUMILLA: *Se declara INFUNDADO el recurso de apelación interpuesto por el señor FRANCO CONSTANTINO FLORES OCAÑA contra el acto administrativo contenido en la Carta Nº 000258-2023-ORH-OGA/INEN, del 21 de agosto de 2023, emitida por la Dirección Ejecutiva de la Oficina de Recursos Humanos del Instituto Nacional De Enfermedades Neoplásicas; al haberse emitido de acuerdo con lo previsto en el Decreto Legislativo Nº 1057.*

Lima, 5 de abril de 2024

ANTECEDENTES

1. El 23 de mayo de 2023 el señor Franco Constantino Flores Ocaña, en adelante, el impugnante, suscribió con el Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas, en adelante, la Entidad, el Contrato Administrativo de Servicios Nº 00025, cuya vigencia sería del 1 de junio de 2023 al 31 de diciembre de 2023, para el desempeño de labores como Auxiliar Administrativo.
2. A través de la Carta Nº 000258-2023-ORH-OGA/INEN, del 21 de agosto de 2023¹, la Dirección Ejecutiva de la Oficina de Recursos Humanos de la Entidad comunicó al impugnante la decisión de poner término a su contrato por no haber superado el periodo de prueba. Su último día de labores sería el 31 de agosto de 2023.

TRÁMITE DEL RECURSO DE APELACIÓN

3. El 12 de setiembre de 2023 el impugnante interpuso recurso de apelación contra la Carta Nº 000258-2023-ORH-OGA/INEN, solicitando que esta sea dejada sin efecto, en mérito a lo siguiente:

a) La carta impugnada no está motivada.

¹ Notificada al impugnante el 21 de agosto de 2023.

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25° del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 028-2018-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://app.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

- b) Se ha pretendido encubrir una asignación irregular de funciones.
 - c) Las funciones de digitador que se le asignaron eran ajenas al puesto al que postuló.
 - d) Hizo un reclamo por las funciones que se le asignaron, lo que habría motivado su desvinculación.
 - e) La causal de no haber superado el periodo de prueba es un pretexto.
 - f) Se debe justificar las razones por las que el trabajador no cumple las condiciones y competencias del puesto de trabajo.
4. Con Oficio N° 000284-2023-ORH-OGA/INEN la Entidad remitió al Tribunal del Servicio Civil, en adelante el Tribunal, el recurso de apelación interpuesto por el impugnante.
5. Mediante Oficios N°s 020397-2023-SERVIR/TSC y 020398-2023-SERVIR/TSC, la Secretaría Técnica del Tribunal comunicó al impugnante y a la Entidad, respectivamente, la admisión del recurso de apelación.

ANÁLISIS

De la competencia del Tribunal del Servicio Civil

6. De conformidad con el artículo 17° del Decreto Legislativo N° 1023², modificado por la Centésima Tercera Disposición Complementaria Final de la Ley N° 29951 - Ley del Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2013³, el Tribunal tiene por función la resolución de controversias individuales que se susciten al interior del

² **Decreto Legislativo N° 1023 - Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, Rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos**

"Artículo 17°.- Tribunal del Servicio Civil"

El Tribunal del Servicio Civil - el Tribunal, en lo sucesivo - es un órgano integrante de la Autoridad que tiene por función la resolución de controversias individuales que se susciten al interior del Sistema.

El Tribunal es un órgano con independencia técnica para resolver en las materias de su competencia. Conoce recursos de apelación en materia de:

- a) Acceso al servicio civil;
- b) Pago de retribuciones;
- c) Evaluación y progresión en la carrera;
- d) Régimen disciplinario; y,
- e) Terminación de la relación de trabajo.

El Tribunal constituye última instancia administrativa. Sus resoluciones podrán ser impugnadas únicamente ante la Corte Superior a través de la acción contenciosa administrativa.

Por decreto supremo refrendado por el Presidente del Consejo de Ministros, previa opinión favorable de la Autoridad, se aprobarán las normas de procedimiento del Tribunal".

³ **Ley N° 29951 - Ley del Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2013**
DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25° del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 028-2018-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://app.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, en las materias: acceso al servicio civil, evaluación y progresión en la carrera, régimen disciplinario y terminación de la relación de trabajo; siendo la última instancia administrativa.

7. Asimismo, conforme a lo señalado en el fundamento jurídico 23 de la Resolución de Sala Plena N° 001-2010-SERVIR/TSC⁴, precedente de observancia obligatoria sobre competencia temporal, el Tribunal es competente para conocer en segunda y última instancia administrativa los recursos de apelación que sean presentados ante las entidades a partir del 15 de enero de 2010, siempre y cuando, versen sobre las materias establecidas descritas en el numeral anterior.
8. Posteriormente, en el caso de las entidades del ámbito regional y local, el Tribunal asumió, inicialmente, competencia para conocer los recursos de apelación que correspondían sólo a la materia de régimen disciplinario, en virtud a lo establecido en el artículo 90° de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil⁵, y el artículo 95° de su reglamento general, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM⁶; para aquellos recursos de apelación interpuestos a partir del 1 de julio de 2016, conforme al comunicado emitido por la Presidencia Ejecutiva de SERVIR y publicado en el

"CENTÉSIMA TERCERA.- Deróguese el literal b) del artículo 17 del Decreto Legislativo N° 1023, Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos".

⁴ Publicada en el Diario Oficial El Peruano el 17 de agosto de 2010.

⁵ **Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil**

"Artículo 90°.- La suspensión y la destitución

La suspensión sin goce de remuneraciones se aplica hasta por un máximo de trescientos sesenta y cinco (365) días calendario previo procedimiento administrativo disciplinario. El número de días de suspensión es propuesto por el jefe inmediato y aprobado por el jefe de recursos humanos o quien haga sus veces, el cual puede modificar la sanción propuesta. La sanción se oficializa por resolución del jefe de recursos humanos o quien haga sus veces. La apelación es resuelta por el Tribunal del Servicio Civil.

La destitución se aplica previo proceso administrativo disciplinario por el jefe de recursos humanos o quien haga sus veces. Es propuesta por el jefe de recursos humanos o quien haga sus veces y aprobada por el titular de la entidad pública, el cual puede modificar la sanción propuesta. Se oficializa por resolución del titular de la entidad pública. La apelación es resuelta por el Tribunal del Servicio Civil".

⁶ **Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM**

"Artículo 95°.- Competencia para el ejercicio de la potestad disciplinaria en segunda instancia

De conformidad con el artículo 17 del Decreto Legislativo N° 1023, que crea la Autoridad del Servicio Civil, rectora del sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, la autoridad competente para conocer y resolver el recurso de apelación en materia disciplinaria es el Tribunal del Servicio Civil, con excepción del recurso de apelación contra la sanción de amonestación escrita, que es conocida por el jefe de recursos humanos, según el artículo 89 de la Ley.

La resolución de dicho tribunal pronunciándose sobre el recurso de apelación agota la vía administrativa".

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25° del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 028-2018-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://app.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

Diario Oficial "El Peruano"⁷, en atención al acuerdo del Consejo Directivo del 16 de junio de 2016⁸.

9. Sin embargo, es preciso indicar que a través del Comunicado de SERVIR publicado en el Diario Oficial "El Peruano" el 29 de junio de 2019, en atención a un nuevo acuerdo de su Consejo Directivo, se hizo de público conocimiento la ampliación de competencias del Tribunal en el ámbito regional y local, correspondiéndole la atención de los recursos de apelación interpuestos a partir del lunes 1 de julio de 2019, derivados de actos administrativos emitidos por las entidades del ámbito regional y local, en lo que respecta al resto de materias: acceso al servicio civil, evaluación y progresión en la carrera, y terminación de la relación de trabajo; esto es, asumió la totalidad de su competencia a nivel nacional, tal como se puede apreciar en el siguiente cuadro:

COMPETENCIAS DEL TRIBUNAL DEL SERVICIO CIVIL			
2010	2011	Recursos de apelación interpuestos a partir del 1 de julio de 2016	Recursos de apelación interpuestos a partir del 1 de julio de 2019
PRIMERA SALA Gobierno Nacional (todas las materias)	AMBAS SALAS Gobierno Nacional (todas las materias)	AMBAS SALAS Gobierno Nacional (todas las materias) Gobierno Regional y Local (solo régimen disciplinario)	AMBAS SALAS Gobierno Nacional y Gobierno Regional y Local (todas las materias)

⁷ El 1 de julio de 2016.

⁸ **Decreto Legislativo N° 1023 - Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, Rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos**
"Artículo 16º.- Funciones y atribuciones del Consejo Directivo"

Son funciones y atribuciones del Consejo Directivo:

- Expedir normas a través de Resoluciones y Directivas de carácter general;
- Aprobar la política general de la institución;
- Aprobar la organización interna de la Autoridad, dentro de los límites que señala la ley y el Reglamento de Organización y Funciones;
- Emitir interpretaciones y opiniones vinculantes en las materias comprendidas en el ámbito del sistema;
- Nombrar y remover al gerente de la entidad y aprobar los nombramientos y remociones de los demás cargos directivos;
- Nombrar, previo concurso público, aceptar la renuncia y remover a los vocales del Tribunal del Servicio Civil;
- Aprobar la creación de Salas del Tribunal del Servicio Civil;
- Proponer el Texto Único de Procedimientos Administrativos;
- Supervisar la correcta ejecución técnica, administrativa, presupuestal y financiera de la institución;
- Disponer la intervención de las Oficinas de Recursos Humanos de las entidades públicas; y
- Las demás que se señalen en el Reglamento y otras normas de desarrollo del Sistema".

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25° del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 028-2018-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://app.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

10. Por tal razón, al ser el Tribunal el único órgano que resuelve la segunda y última instancia administrativa en vía de apelación en las materias de acceso al servicio civil, evaluación y progresión en la carrera, régimen disciplinario y terminación de la relación de trabajo en los tres (3) niveles de gobierno (Nacional, Regional y Local), con la resolución del presente caso asume dicha competencia, pudiendo ser sus resoluciones impugnadas solamente ante el Poder Judicial.
11. En ese sentido, considerando que es deber de todo órgano decisor, en cautela del debido procedimiento, resolver la controversia puesta a su conocimiento según el mérito de lo actuado; y, habiéndose procedido a la admisión del recurso de apelación y valoración de los documentos y actuaciones que obran en el expediente, corresponde en esta etapa efectuar el análisis jurídico del recurso de apelación.

Del régimen laboral aplicable

12. De la revisión de los documentos que obran en el expediente administrativo se aprecia que el impugnante fue contratado por la Entidad bajo el Decreto Legislativo N° 1057, régimen especial de contratación administrativa de servicios. Por tanto, de conformidad con el artículo 3° de aquella norma, se encuentra sujeto a una modalidad especial de contratación laboral regulada por dicho decreto legislativo y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 075-2008-PCM, y sus modificatorias.

Sobre los aspectos centrales del recurso de apelación y su análisis

13. En el marco de lo establecido en el artículo 22° del Reglamento del Tribunal⁹, este cuerpo Colegiado ha identificado que el aspecto central objeto de la impugnación es:

⁹ **Reglamento del Tribunal del Servicio Civil, aprobado con Decreto Supremo N° 008-2010-PCM, y sus modificatorias**

"Artículo 22.- Contenido de las resoluciones de las Salas

Las resoluciones expedidas por las Salas que se pronuncien sobre el recurso de apelación deben contener como mínimo lo siguiente:

- a) Los antecedentes de las controversias de los casos que se ponen a conocimiento de las Salas de acuerdo a la documentación recibida por éstas.
- b) La determinación de los aspectos centrales de la materia de impugnación.
- c) El análisis respecto de las materias relevantes propuestas por el apelante.
- d) El pronunciamiento respecto de cada uno de los extremos del petitorio del recurso de apelación y de los argumentos expresados en dicho recurso, conforme a los puntos controvertidos, e incluso sobre los que las Salas aprecien de oficio, aún cuando no hubiesen sido alegados en su oportunidad".

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25° del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 028-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://app.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

- (i) Determinar si el cese del impugnante por no superar el periodo de prueba es arbitrario por no estar motivado y encubrir aparentemente otras razones.

Sobre el periodo de prueba

14. El periodo de prueba, como señala el autor Blancas Bustamante, es una institución que hace posible que ambas partes de la relación laboral –empleador y trabajador– se conozcan mutuamente y, sobre todo, valoren las condiciones generales –personales, profesionales y las propias del medio en que debe realizarse el servicio– antes de otorgar a dicha relación un grado mayor de permanencia y seguridad¹⁰.
15. Para el Tribunal Constitucional, el periodo de prueba es entendido como *"el lapso durante el cual el empleador evalúa el desempeño del trabajador en un determinado puesto de trabajo; su duración es de tres meses, a cuyo término el trabajador alcanza el derecho a la protección contra el despido arbitrario"*¹¹.
16. Por su parte, la Corte Suprema de Justicia de la República ha indicado que: *"el periodo de prueba es aquel pacto contractual de duración temporal, que en términos generales se circunscribe al plazo de tres meses, salvo con las excepciones prescritas por ley, con la finalidad de experimentar sobre el terreno, las aptitudes del trabajador para el desarrollo del trabajo encomendado, lo que supone una suspensión de las restricciones legales a la facultad de extinción del contrato de trabajo, o dicho en otros términos, es un lapso de tiempo inicial en el contrato de trabajo que da la posibilidad a la parte empleadora de extinguir unilateralmente el vínculo laboral, independientemente de la modalidad, al no alcanzar al trabajador la protección contra el despido arbitrario"*¹². En el Pleno Jurisdiccional Distrital de Laboral y Procesal Laboral para el Año Judicial 2020, la Corte Superior de Justicia de Junín precisó que, para extinguir la relación laboral durante el periodo de prueba, el empleador no necesita expresar ninguna justificación.
17. De acuerdo con el ente rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, el periodo de prueba es aquel periodo legal durante el cual existe un tiempo de transición al cual se sujeta el servidor a efectos de la evaluación de las aptitudes para el puesto en que ha sido contratado, con el fin de determinar su situación jurídica laboral en la entidad en que decida prestar sus servicios¹³. En esa

¹⁰BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos. "El despido en el derecho laboral peruano", 2da. Ed. Ara Editores, Lima, 2006, p.126.

¹¹Sentencia recaída en el Expediente Nº 1057-2002-PA/TC, fundamento 2.

¹²Corte Suprema de Justicia de la República (2018). Casación Nº 13509-2016-TACNA. Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria. Lima 25 de abril de 2018.

¹³Ver: Informe Técnico Nº 001809-2019-SERVIR-GPGSC.

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25° del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 028-2018-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://app.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

línea, la Directiva N° 002-2014-SERVIR/GDSRH, "Normas para la gestión del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en las entidades públicas", aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 238-2014-SERVIR-PE, señala que un proceso de la gestión de la incorporación del Subsistema Gestión del Empleo es el de "Periodo de Prueba", el cual *"se lleva a cabo en un plazo establecido por norma, que tiene por objeto apreciar y validar las habilidades técnicas, competencias y experiencia del servidor en el puesto, mediante la retroalimentación, en la cual el servidor también verifica su adaptación al puesto y la conveniencia de las condiciones del puesto"*. También precisa que son productos esperados de este proceso: *formatos y reportes de evaluación de periodo de prueba y actas de retroalimentación*.

18. De este modo, podemos colegir que, en términos generales, el periodo de prueba es un lapso que es fijado por norma, durante el cual se evalúa a un servidor civil en el puesto con el fin de determinar su situación jurídica laboral en la entidad. Al cabo de este periodo recién el servidor civil adquirirá protección frente a un cese arbitrario. Con anterioridad a ello, es decir, durante el periodo de prueba, la entidad contratante tendrá la potestad de dar por concluido el vínculo laboral sin expresión de causa ni formalidad alguna, sin que ello signifique que el cese sea arbitrario o injustificado¹⁴.
19. Así, tenemos que a través de la Ley N° 29849, Ley que establece la eliminación progresiva del Régimen Especial del Decreto Legislativo 1057 y otorga derechos laborales, se incorporó al Decreto Legislativo N° 1057 el artículo 10º, que prevé causales de extinción de este. En el último párrafo de dicho artículo se precisó: *La resolución arbitraria o injustificada del Contrato Administrativo de Servicios genera el derecho al pago de una indemnización equivalente a las remuneraciones mensuales dejadas de percibir hasta el cumplimiento del plazo contractual, con un máximo de tres (3). El período de prueba es de tres (3) meses*. Antes de aquella incorporación no había disposición alguna que faculte a las entidades públicas a incorporar en los contratos administrativos de servicios, cláusulas de periodo de prueba, en virtud de las cuales, el Estado pueda unilateralmente resolver sin causa alguna una vinculación contractual, tal como se precisó en el Informe Legal N° 012-2010-ANSC/OAJ.
20. De manera que, **el periodo de prueba en el régimen especial de contratación administrativa de servicios es de tres (3) meses**. Una vez superado este el servidor

¹⁴Ver: Resolución N° 000945-2021-SERVIR/TSC-Primera Sala, Resolución N° 001232-2021-SERVIR/TSC-Primera Sala, Resolución N° 001960-2021-SERVIR/TSC-Primera Sala, Resolución N° 004412-2023-SERVIR/TSCP-Primera Sala.

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25° del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 028-2018-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://app.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

tendrá la protección contra la resolución arbitraria o injustificada que prevé la misma norma.

21. Con relación al periodo de prueba en dicho régimen laboral especial, la Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil de la Autoridad Nacional del Servicio Civil ha indicado: *"durante el periodo de prueba en el régimen del Decreto Legislativo N° 1057, la entidad en su calidad de empleadora evalúa las aptitudes y desempeño del servidor en relación al puesto en que ha sido contratado. Por lo tanto, corresponde a cada entidad pública evaluar el periodo de prueba de los servidores civiles, teniendo en cuenta el plazo estipulado en las normas que rigen el régimen laboral aplicable"*¹⁵.
22. Ahora, ni el Decreto Legislativo N° 1057 ni su reglamento establecen formalidad alguna para la comunicación de la extinción del contrato administrativo de servicios por no superar el periodo de prueba, como sí ocurre, por ejemplo, en el Régimen del Servicio Civil, en el que se precisa que la resolución administrativa que declare el cese (por no superar el periodo de prueba) debe estar debidamente motivada. Debe explicar las razones o hechos por los cuales se considera que no superó el periodo de prueba para ocupar el puesto.
23. Por lo que, estando a lo previsto en el artículo 3º de aquel decreto legislativo, durante el periodo de prueba la entidad contratante podrá extinguir el contrato administrativo de servicios sin expresión de causa, inclusive, debiendo observar únicamente que su decisión se produzca dentro del plazo estipulado para tal fin.

Sobre la extinción del contrato administrativo de servicios del impugnante

24. De los documentos que obran en el expediente se ha podido corroborar que el vínculo entre el impugnante y la Entidad bajo el régimen especial de contratación administrativa de servicios **inició el 1 de junio de 2023**, conforme se estipuló en el Contrato Administrativo de Servicios N° 00025.
25. De manera que, **al 21 de agosto de 2023**, fecha en que se notificó al impugnante la carta con que se le comunicó que su vínculo quedaría extinto el 31 de agosto de 2023 por no superar el periodo de prueba, **aún no había superado el periodo de prueba legal**.
26. Entonces, a partir de las razones expuestas en los párrafos precedentes, puede concluirse que la Entidad estaba habilitada para extinguir unilateralmente el

¹⁵Ver: Informe Técnico N° 001352-2021-SERVIR-GPGSC.

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25° del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 028-2018-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://app.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

contrato administrativo de servicios dentro de aquel periodo si consideraba que el impugnante no superaba el periodo de prueba, sin que le fuera exigible expresar mayores fundamentos.

27. Por tanto, la decisión contenida en la Carta N° 000258-2023-ORH-OGA/INEN no constituye una extralimitación de las potestades que el Decreto Legislativo N° 1057 ha conferido a las Entidades para extinguir de manera unilateral el contrato administrativo de servicios durante el periodo de prueba. Por consiguiente, no corresponde calificar tal decisión como arbitraria.

Decisión del Tribunal del Servicio Civil

28. El artículo 23º del Reglamento del Tribunal establece que en caso se considere que el acto impugnado se ajusta al ordenamiento jurídico, declarará infundado el recurso de apelación y confirmará la decisión.
29. En ese sentido, se ha verificado que la decisión contenida en la Carta N° 000258-2023-ORH-OGA/INEN se ajusta al ordenamiento jurídico, por lo que, corresponde desestimar los cuestionamientos formulados por el impugnante y confirmar tal decisión.

En ejercicio de las facultades previstas en el artículo 17º del Decreto Legislativo N° 1023, la Primera Sala del Tribunal del Servicio Civil;

RESUELVE:

PRIMERO.- Declarar INFUNDADO el recurso de apelación interpuesto por el señor FRANCO CONSTANTINO FLORES OCAÑA contra el acto administrativo contenido en la Carta N° 000258-2023-ORH-OGA/INEN, del 21 de agosto de 2023, emitida por la Dirección Ejecutiva de la Oficina de Recursos Humanos del INSTITUTO NACIONAL DE ENFERMEDADES NEOPLÁSICAS; por lo que se CONFIRMA dicho acto administrativo al haberse emitido de acuerdo con lo previsto en el Decreto Legislativo N° 1057.

SEGUNDO.- Notificar la presente resolución al señor FRANCO CONSTANTINO FLORES OCAÑA y al INSTITUTO NACIONAL DE ENFERMEDADES NEOPLÁSICAS, para su cumplimiento y fines pertinentes.

TERCERO.- Devolver el expediente al INSTITUTO NACIONAL DE ENFERMEDADES NEOPLÁSICAS.

CUARTO.- Declarar agotada la vía administrativa debido a que el Tribunal del Servicio Civil constituye última instancia administrativa.

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25° del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 028-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://app.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

QUINTO.- Disponer la publicación de la presente Resolución en el Portal Institucional (<https://www.servir.gob.pe/tribunal-sc/resoluciones-de-salas/primer-sala/>).

Regístrese, comuníquese y publíquese.

Firmado por

CESAR EFRAIN ABANTO REVILLA

Presidente

Tribunal de Servicio Civil

Firmado por V°B°

ROLANDO SALVATIERRA COMBINA

Vocal

Tribunal de Servicio Civil

Firmado por V°B°

ORLANDO DE LAS CASAS DE LA TORRE UGARTE

Vocal

Tribunal de Servicio Civil

L8

Documento electrónico firmado digitalmente en el marco de la Ley N°27269, Ley de Firmas y Certificados Digitales, su Reglamento y modificatorias. La integridad del documento y la autenticidad de la(s) firma(s) pueden ser verificadas en: <https://apps.firmaperu.gob.pe/web/validador.xhtml>

