



"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 N° 003078-2024-SERVIR/TSC-Primera Sala

EXPEDIENTE : 644-2024-SERVIR/TSC
IMPUGNANTE : SEGUNDO MANUEL VEGA PIZAN
ENTIDAD : SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE ADUANAS Y DE ADMINISTRACIÓN TRIBUTARIA
RÉGIMEN : DECRETO LEGISLATIVO N° 1057
MATERIA : TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO VENCIMIENTO DE CONTRATO

SUMILLA: *Se declara INFUNDADO el recurso de apelación interpuesto por el señor SEGUNDO MANUEL VEGA PIZAN contra el acto administrativo contenido en la Carta N° 086-2023-SUNAT/8A1000, del 12 de septiembre de 2023, emitida por la Gerencia de Gestión del Empleo de la Intendencia Nacional de Recursos Humanos de la Intendencia Nacional de Recursos Humanos de la Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria; por ajustarse al ordenamiento jurídico.*

Lima, 31 de mayo de 2024

ANTECEDENTES

1. El 16 de septiembre de 2020 el señor SEGUNDO MANUEL VEGA PIZAN, en adelante, el impugnante, suscribió con la Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria, en adelante, la Entidad, un contrato administrativo de servicios con vigencia a partir del 17 de septiembre de 2020, para desempeñarse como Profesional en Especialista en Medicina Ocupacional en la División de Seguridad y Salud en el Trabajo – Intendencia Nacional de Recursos Humanos. Este contrato fue prorrogado en sucesivas ocasiones.
2. A través de la Carta N° 000037-2023-SUNAT/8A1000, del 19 de mayo de 2023, la Gerencia de Gestión del Empleo de la Intendencia Nacional de Recursos Humanos de la Intendencia Nacional de Recursos Humanos de la Entidad comunicó al impugnante que su contrato vencería indefectiblemente el 25 de mayo de 2023.
3. El 5 de junio de 2023 el impugnante interpuso recurso de apelación contra el acto administrativo contenido en la Carta N° 000037-2023-SUNAT/8A1000, indicando que su contrato estaba desnaturalizado.
4. Con Resolución N° 002473-2023-SERVIR/TSC-Segunda Sala, del 8 de septiembre de 2023, el Tribunal del Servicio Civil, en adelante, el Tribunal, declaró la nulidad del

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"

acto administrativo contenido en la Carta N° 000037-2023-SUNAT/8A1000, por carecer de una debida motivación.

5. Ante lo resuelto por el Tribunal, el 12 de septiembre de 2023, la Gerencia de Gestión del Empleo de la Intendencia Nacional de Recursos Humanos de la Intendencia Nacional de Recursos Humanos de la Entidad emitió la Carta N° 086-2023-SUNAT/8A1000, sustentando los motivos por los cuales la contratación del impugnante sería temporal.

TRÁMITE DEL RECURSO DE APELACIÓN

6. El 26 de septiembre 2023 el impugnante interpuso recurso de apelación contra el acto administrativo contenido en la Carta N° 086-2023-SUNAT/8A1000, solicitando se declare la nulidad del citado acto, señalando que, por aplicación de la Ley N° 31131 su contrato era indeterminado, toda vez que no realizaba labores de necesidad transitoria o de suplencia.
7. Con Oficio N° 092-2023-SUNAT/8A4200 la Entidad remitió al Tribunal del Servicio Civil, en adelante, el Tribunal, el recurso de apelación interpuesto por el impugnante.
8. Mediante Oficios N° 002066-2024-SERVIR/TSC y 002067-2024-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

9. De conformidad con el artículo 17° del Decreto Legislativo N° 1023¹, modificado por la Centésima Tercera Disposición Complementaria Final de la Ley N° 29951 - Ley del

¹ **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,

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"

Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2013², el Tribunal tiene por función la resolución de controversias individuales que se susciten al interior del 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.

10. Asimismo, conforme a lo señalado en el fundamento jurídico 23 de la Resolución de Sala Plena N° 001-2010-SERVIR/TSC³, 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.
11. 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 Civil⁴, y el artículo 95° de su reglamento general, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM⁵; para

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".

² Ley N° 29951 - Ley del Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2013

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

"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".

³ Publicada en el Diario Oficial El Peruano el 17 de agosto de 2010.

⁴ 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".

⁵ 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

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"

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 Diario Oficial "El Peruano"⁶, en atención al acuerdo del Consejo Directivo del 16 de junio de 2016⁷.

12. 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

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".

⁶ El 1 de julio de 2016.

⁷ **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"

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)
--	--	---	---

13. 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.
14. 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

15. 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

16. En el marco de lo establecido en el artículo 22° del Reglamento del Tribunal⁸, este cuerpo Colegiado ha identificado que el aspecto central objeto de impugnación es:

⁸ **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:

- Los antecedentes de las controversias de los casos que se ponen a conocimiento de las Salas de acuerdo a la documentación recibida por éstas.
- La determinación de los aspectos centrales de la materia de impugnación.
- El análisis respecto de las materias relevantes propuestas por el apelante.

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) Que, correspondería reconocer el contrato administrativo de servicios del impugnante como indeterminado en aplicación de la Ley N° 31131.

Por tanto, a continuación, se procederá al análisis respectivo.

Sobre los contratos regulados por el Decreto Legislativo N° 1057 y los efectos de la Ley N° 31131

17. El Contrato Administrativo de Servicios es una modalidad especial de contratación laboral, privativa del Estado, que no se encuentra sujeta 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. Se rige, por tanto, por el Decreto Legislativo N° 1057 y su Reglamento.
18. Así, tenemos que, hasta el 9 de marzo de 2021, el texto original del artículo 5° del Decreto Legislativo N° 1057 preveía que el contrato administrativo de servicios se celebraba a plazo determinado y era renovable, en razón a que dicha norma reconoce aquel régimen laboral especial como de carácter transitorio.
19. Sin embargo, a partir de la entrada en vigencia de Ley N° 31131 (10 de marzo de 2021), Ley que establece disposiciones para erradicar la discriminación en los regímenes laborales del sector público, se modificó el citado artículo 5°, estableciéndose que: *"El contrato administrativo de servicios es de tiempo indeterminado, salvo que se utilice para labores de necesidad transitoria o de suplencia"*.
20. A su vez, el artículo 4° de la Ley N° 31131, estableció lo siguiente: *"Desde la entrada en vigencia de la presente ley hasta que se produzca la incorporación a que se refiere el artículo 1, los contratos administrativos de servicios son de carácter indefinido, motivo por el cual pueden ser despedidos solo por causa justa debidamente comprobada.*
(...)
Quedan exceptuados de los alcances de la presente ley los trabajadores CAS que hayan sido contratados como CAS de confianza.
21. De este modo, a partir de la vigencia de la citada ley, los contratos administrativos de servicios pasaron a ser indeterminados, salvo que la contratación se justificase

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"

en la cobertura de necesidades transitorias o de suplencia, o para ocupar cargos de confianza.

22. Cabe mencionar que la constitucionalidad de la Ley N° 31131 fue abordada en la sentencia emitida por el Tribunal Constitucional en el Expediente N° 00013-2021-PI/TC, y se declaró su inconstitucionalidad, con excepción del primer y tercer párrafo del artículo 4º y la Única Disposición Complementaria Modificatoria. De este modo, se ratificó que *"Como consecuencia de estas modificaciones al Decreto Legislativo 1057, el CAS podrá ser de duración indeterminada si la contratación se realiza para labores de carácter permanente, es decir, si no son de necesidad transitoria o de suplencia (artículo 5 del Decreto Legislativo 1057)"*.
23. En esa línea, la Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil de la Autoridad Nacional del Servicio Civil, en el Informe Técnico N° 001470-2021-SERVIR-GPGSC⁹, el mismo que tiene carácter de opinión vinculante¹⁰, precisó que *"3.1 Los contratos administrativos de servicios de los servidores que desarrollan labores permanentes (es decir aquellos que no sean de necesidad transitoria o suplencia) adquirieron la condición de contratos a plazo indeterminado automáticamente por el solo mandato imperativo del artículo 4 de la Ley N° 31131, en vigencia a partir de 10 de marzo de 2021"*.
24. Entonces, se concluye que, antes de la vigencia de la Ley N° 31131, el contrato administrativo de servicio era un contrato de naturaleza temporal creado para ser empleado en actividades que importaban la existencia de un vínculo laboral, vale decir, para la atención de labores remuneradas y subordinadas de naturaleza permanente, y podía ser prorrogado cuantas veces sea necesario. Pero, a partir de la vigencia de la Ley N° 31131, por lo contrario, la duración del contrato es indeterminada, salvo que la contratación se justifique en la cobertura de necesidades transitorias o de suplencia.
25. A partir de la vigencia de la Ley N° 31131, el artículo 10º del Decreto Legislativo N° 1057, que prevé las causales de extinción del contrato, quedó redactado de la siguiente manera:

"Artículo 10º.- Extinción del contrato

El Contrato Administrativo de Servicios se extingue por:

- a) *Fallecimiento.*
- b) *Extinción de la entidad contratante.*

⁹ Disponible en www.servir.gob.pe

¹⁰ Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 000113-2021-SERVIR-PE, publicada en el diario Oficial "El Peruano" el 1 de agosto de 2021.

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25º 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"

c) Renuncia. En este caso, el trabajador debe comunicar por escrito su decisión a la entidad contratante con una anticipación de 30 días naturales previos al cese. Este plazo puede ser exonerado por la autoridad competente de la entidad, por propia iniciativa o a pedido del contratado. En este último caso, el pedido de exoneración se entenderá aceptado si no es rechazado por escrito dentro del tercer día natural de presentado.

d) Mutuo disenso.

e) Invalidez absoluta permanente sobreviniente.

f) Decisión unilateral de la entidad con expresión de causa disciplinaria o relativa a la capacidad del trabajador y debidamente comprobada. Si el despido no tiene causa o no se prueba durante el proceso de impugnación, el juez declara su nulidad y la reposición del trabajador.

g) Inhabilitación administrativa, judicial o política por más de tres meses.

h) Vencimiento del plazo del contrato.

i) Contar con sentencia condenatoria consentida y/o ejecutoriada por algunos de los delitos previstos en los artículos 296, 296-A primer, segundo y cuarto párrafo; 296-B, 297, 382, 383, 384, 387, 388, 389, 393, 393-A, 394, 395, 396, 397, 397-A, 398, 399, 400 y 401 del Código Penal, así como el artículo 4-A del Decreto Ley 25475 y los delitos previstos en los artículos 1, 2 y 3 del Decreto Legislativo 1106, o sanción administrativa que acarree inhabilitación, inscritas en el Registro Nacional de Sanciones contra Servidores Civiles.

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".

26. Así, desde la vigencia de la Ley N° 31131, la aplicación de la causal del literal h) antes citado, es exclusiva para los contratos de carácter temporal, entiéndase, aquellos cuya contratación se justificase en la cobertura de necesidades transitorias o de suplencia, así como cargos de confianza.
27. Finalmente, debemos agregar que, con el Informe Técnico N° 001479-2022-SERVIR-GPGSC¹¹, que tiene carácter de opinión vinculante, la Autoridad Nacional del Servicio Civil brindó pautas para tener una noción de qué se debía entender **por necesidad transitoria** para efectos de las contrataciones temporales o a plazo determinado bajo el Decreto Legislativo N° 1057, expresando lo siguiente:

¹¹Mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 000132-2022-SERVIR-PE, publicada en el diario Oficial El Peruano el 26 de agosto de 2022, se aprobó como opinión vinculante el Informe Técnico Nro. 001479-2021-SERVIR-GPGSC.





"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"

"2.18 Siendo así, se puede inferir que la contratación para labores de necesidad transitoria, prevista en el artículo 5 del Decreto Legislativo N° 1057, modificado por la Ley 31131, deberá atender a una necesidad de carácter excepcional y temporal. A partir de ello, se ha podido identificar como supuestos compatibles con las labores de necesidad transitoria para dicho régimen laboral, las situaciones vinculadas a:

a. Trabajos para obra o servicio específico, comprende la prestación de servicios para la realización de obras o servicios específicos que la entidad requiera atender en un periodo determinado.

b. Labores ocasionales o eventuales de duración determinada, son aquellas actividades excepcionales distintas a las labores habituales o regulares de la entidad.

c. Labores por incremento extraordinario y temporal de actividades, son aquellas actividades nuevas o ya existentes en la entidad y que se ven incrementadas a consecuencia de una situación estacional o coyuntural.

d. Labores para cubrir emergencias, son las que se generan por un caso fortuito o fuerza mayor.

e. Labores en Programas y Proyectos Especiales, son aquellas labores que mantienen su vigencia hasta la extinción de la entidad.

f. Cuando una norma con rango de ley autorice la contratación temporal para un fin específico.

2.19 Asimismo, las contrataciones a plazo determinado para labores de necesidad transitoria, siempre que corresponda, pueden contener funciones o actividades de carácter permanente, precisándose que su carácter temporal se debe a la causa objetiva excepcional de duración determinada en mérito a la necesidad de servicio que presente la entidad, a las exigencias operativas transitorias o accidentales que se agotan y/o culminan en un determinado momento".

28. De esta manera, solo aquel contrato que calce en alguno de los supuestos antes indicados podrá ser calificado como contrato temporal o a plazo determinado por necesidad transitoria.

Sobre el contrato del impugnante y la extinción de este

29. En el presente caso se aprecia que el impugnante, luego de ganar un concurso para acceder a un puesto convocado bajo el régimen laboral especial regulado por el Decreto Legislativo N° 1057, suscribió con la Entidad el Contrato Administrativo de Servicios para desempeñarse como Especialista en Medicina Ocupacional en la División de Seguridad y Salud en el Trabajo – Intendencia Nacional de Recursos Humanos.

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"

30. De la revisión de la documentación que obra en el expediente se advierte que el puesto al que accedió el impugnante se convocó como parte de las plazas CAS que se convocaron “en el marco del Estado de Emergencia Sanitaria a Nivel Nacional”, tal como se aprecia de las bases:

**PROCESO DE SELECCIÓN CAS TEMPORAL N° 272 – 2020
ESPECIALISTA EN MEDICINA OCUPACIONAL**

I. ASPECTOS GENERALES:

El proceso de selección de personal se rige de acuerdo con las [Bases de Convocatorias](#) para la Contratación Administrativa de Servicios Temporal en el Marco del Estado de Emergencia Sanitaria a nivel Nacional declarado mediante DS N.º 008-2020-SA.

II. ASPECTOS ESPECÍFICOS:

2.1 Objeto de la convocatoria:

Contratar los servicios de **trece (13) especialistas en medicina ocupacional** para gestionar o realizar la vigilancia de la salud de los trabajadores de la SUNAT en el marco de la emergencia sanitaria por el riesgo de COVID-19 dentro del ámbito de su competencia.

31. Las trece (13) posiciones de especialistas en medicina ocupacional fueron contratadas para desarrollar las siguientes funciones:

“1. Evaluar la condición de salud de los colaboradores previo al regreso o reincorporación a sus labores en la institución en el marco de la emergencia por el COVID-19.

2. Gestionar y ejecutar los pasos normados por el MINSA y la institución con relación al COVID-19.

3. Evaluación y seguimiento de la salud de los colaboradores en el contexto del COVID-19, de acuerdo a lo normado por el MINSA y la institución.

4. Informar, asistir y orientar a los colaboradores en los servicios y prestaciones relacionadas al COVID-19.

5. Elaborar y proponer planes de orientación a nivel laboral, familiar y social, así como procedimientos de mejora y otros relacionados a las funciones asignadas.

6. Apoyar en las demás actividades de la División de Seguridad y Salud en el Trabajo y la División de Bienestar Social.

7. Otras funciones que se le asigne”.

32. De las funciones descritas precedentemente se advierte que todas están vinculadas a la prevención del contagio del COVID-19, es decir, a una situación temporal que fue precisamente la que motivó la declaración del estado de emergencia sanitaria al cual se alude en las bases del proceso de selección. Por esa razón en las bases se estipuló que la duración del contrato sería de tres (03) meses **o el plazo de vigencia**

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"

de la emergencia sanitaria dispuesta en el Decreto de Urgencia N° 029-2020. Este último autorizó a las entidades del Gobierno Nacional y Gobiernos Regionales a la contratación de personal bajo la modalidad del régimen del Decreto Legislativo N° 1057, Decreto Legislativo que regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios, que preste servicios para la prevención, control, diagnóstico y tratamiento del Coronavirus en los establecimientos de Salud.

33. Por tanto, es posible colegir que la contratación del impugnante tuvo por objeto la atención de labores de carácter temporal, temporalidad que estaba sujeta al Estado de Emergencia Sanitaria que concluyó el 25 de mayo de 2023.
34. De manera que, a la entrada en vigencia de la Ley N° 31131 la contratación del impugnante **no cumplía una condición para ser considerada indeterminada**, esto es, no era para realizar labores permanentes, sino, para atender una necesidad de carácter transitorio o temporal motivada por la emergencia sanitaria generada con ocasión del COVID-19.
35. En este punto, debemos recordar que el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, regula los principios en que se sustenta el procedimiento administrativo, y exige a las autoridades desempeñar sus funciones siguiendo tales principios¹².
36. Así, tenemos que el Artículo IV del referido TUO reconoce como un principio fundamental en todo procedimiento el principio de legalidad, en virtud del cual las autoridades administrativas deben actuar con respeto a la Constitución, la ley y al derecho, dentro de las facultades que le estén atribuidas y de acuerdo con los fines para los que les fueron conferidas. Este constituye un pilar de la actuación administrativa por el cual la Administración sólo puede actuar cuando se encuentra habilitada por norma legal específica y en la forma en que esta lo permita, atendiendo a sus fines; en tanto, está sometida a lo que establece nuestro ordenamiento jurídico en su integridad. De este modo, mientras los particulares están habilitados de hacer todo lo que la ley no prohíbe, las entidades que integran

¹²**Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS**

“Artículo 86º.- Deberes de las autoridades en los procedimientos

Son deberes de las autoridades respecto del procedimiento administrativo y de sus partícipes, los siguientes:

(...)

2. Desempeñar sus funciones siguiendo los principios del procedimiento administrativo previstos en el Título Preliminar de esta Ley”.

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"

la administración pública sólo pueden hacer aquello que la ley expresamente les permita.

37. Para el autor Guzmán Napurí¹³ este es el principio más importante del derecho administrativo, en virtud del cual la Administración encuentra en la ley su fundamento y **el límite a su acción en beneficio de los derechos de los individuos**. Por su parte, Morón Urbina¹⁴ refiere que por aplicación del mencionado principio los agentes públicos deben fundar todas sus actuaciones –decisorias o consultivas– en la normativa vigente, enfatizando que por imperio de dicho principio se debe entender que las entidades están sujetas a todo el sistema normativo.
38. En ese orden de ideas, esta Sala considera que la decisión de la Entidad se ajusta al marco legal vigente. No podía reconocer como indeterminada una contratación que fue requerida para atender una necesidad temporal.
39. Ahora bien, 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.
40. En ese sentido, se aprecia que la Entidad ha extinguido el contrato administrativo de servicios del impugnante invocando la causal de vencimiento del plazo del contrato porque su contrato no era indeterminado, lo cual, conforme se ha desarrollado precedentemente, se ajusta a ley. Por consiguiente, corresponde declarar infundado el recurso de apelación sometido a análisis.

En ejercicio de las facultades previstas en el artículo 17º del Decreto Legislativo Nº 1023, la Primera Sala del Tribunal del Servicio Civil;

RESUELVE:

PRIMERO.- Declarar INFUNDADO el recurso de apelación interpuesto por el señor SEGUNDO MANUEL VEGA PIZAN contra el acto administrativo contenido en la Carta Nº 086-2023-SUNAT/8A1000, del 12 de septiembre de 2023, emitida por la Gerencia de Gestión del Empleo de la Intendencia Nacional de Recursos Humanos de la Intendencia Nacional de Recursos Humanos de la SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE ADUANAS Y DE ADMINISTRACIÓN TRIBUTARIA; por lo que se CONFIRMA el citado acto administrativo.

¹³GUZMAN NAPURÍ, CHRISTIAN. Tratado de la Administración Pública y del Procedimiento Administrativo, Ediciones Caballero Bustamante, Lima, 2011, pp 35-38.

¹⁴ Morón Urbina, Juan Carlos. "Comentarios a la Ley del Procedimiento Administrativo General". Novena Edición. Publicado por Gaceta Jurídica. Mayo 2011. pp. 60-62.

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25º 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.





PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Tribunal del Servicio
Civil

"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"

SEGUNDO.- Notificar la presente resolución al señor SEGUNDO MANUEL VEGA PIZAN y a la SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE ADUANAS Y DE ADMINISTRACIÓN TRIBUTARIA, para su cumplimiento y fines pertinentes.

TERCERO.- Devolver el expediente a la SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE ADUANAS Y DE ADMINISTRACIÓN TRIBUTARIA.

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

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

L6/P2

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>

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.

Página 13 de 13

www.servir.gob.pe

Jirón Mariscal Miller 1153 - 1157
Jesús María, 15072 - Perú
T: 51-1-2063370



BICENTENARIO
PERÚ
2024

