



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"

"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

RESOLUCIÓN Nº 001800-2025-SERVIR/TSC-Segunda Sala

EXPEDIENTE : 546-2025-SERVIR/TSC
IMPUGNANTE : NANCY INES FERNANDEZ CRUZADO
ENTIDAD : MUNICIPALIDAD METROPOLITANA DE LIMA
REGIMEN : DECRETO LEGISLATIVO Nº 276
MATERIA : TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO
VENCIMIENTO DE CONTRATO

SUMILLA: *Se declara INFUNDADO el recurso de apelación interpuesto por la señora NANCY INES FERNANDEZ CRUZADO contra la Carta Nº D000157-2024-MML-OGA-OGRH-AACP, del 2 de mayo de 2024, emitida por la Jefatura del Área de Administración y Control de Personal de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos de la MUNICIPALIDAD METROPOLITANA DE LIMA, por haber sido emitida conforme a ley.*

Lima, 9 de mayo de 2025

ANTECEDENTE

1. A través de la Carta Nº D000157-2024-MML-OGA-OGRH-AACP, del 2 de mayo de 2024, la Jefatura del Área de Administración y Control de Personal de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos de la Municipalidad Metropolitana de Lima, en adelante la Entidad, comunicó a la señora NANCY INES FERNANDEZ CRUZADO, en adelante la impugnante, que su contrato de trabajo bajo la modalidad de servicios temporales, accidentales y/o suplencia concluye el 30 de abril de 2024, bajo el amparo de lo enunciado en la cláusula segunda de su contrato.

TRÁMITE DEL RECURSO DE APELACIÓN

2. No conforme con la Carta Nº D000157-2024-MML-OGA-OGRH-AACP, la impugnante interpuso recurso de apelación contra ésta solicitando su reposición laboral en su condición de empleado contratado permanente adscrito al régimen laboral del Decreto Legislativo Nº 276, argumentando que le resulta aplicable lo dispuesto en la Ley Nº 24041.
3. Con Oficio Nº D000242-2024-MML-OGA-OGRH-ARL, la Jefatura del Área de Relaciones Laborales de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos de la Entidad remitió al Tribunal del Servicio Civil, en adelante el Tribunal, el recurso de apelación presentado por la impugnante, así como los antecedentes que dieron origen al acto

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.



impugnado.

4. A través de los Oficios N^{os} 001915-2025-SERVIR/TSC y 001916-2025-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

5. De conformidad con el artículo 17^o del Decreto Legislativo N^o 1023¹, modificado por la Centésima Tercera Disposición Complementaria Final de la Ley N^o 29951 - Ley del 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.
6. Asimismo, conforme a lo señalado en el fundamento jurídico 23 de la Resolución de Sala Plena N^o 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

¹ **Decreto Legislativo N^o 1023 - Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, Rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos**

“Artículo 17^o.- 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”.

² **Ley N^o 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^o 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.



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

entidades a partir del 15 de enero de 2010, siempre y cuando, versen sobre las materias establecidas descritas en el numeral anterior.

7. 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 90º de la Ley Nº 30057 - Ley del Servicio Civil⁴, y el artículo 95º de su reglamento general, aprobado por Decreto Supremo Nº 040-2014-PCM⁵; 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 Diario Oficial "El Peruano"⁶, en atención al acuerdo del Consejo Directivo del 16 de junio de 2016⁷.

⁴ **Ley Nº 30057 - Ley del Servicio Civil**

"Artículo 90º.- 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 de la Ley Nº 30057, aprobado por Decreto Supremo Nº 040-2014-PCM**

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

De conformidad con el artículo 17 del Decreto Legislativo Nº 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".

⁶ El 1 de julio de 2016.

⁷ **Decreto Legislativo Nº 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:

- a) Expedir normas a través de Resoluciones y Directivas de carácter general;
- b) Aprobar la política general de la institución;
- c) Aprobar la organización interna de la Autoridad, dentro de los límites que señala la ley y el Reglamento de Organización y Funciones;
- d) Emitir interpretaciones y opiniones vinculantes en las materias comprendidas en el ámbito del sistema;
- e) Nombrar y remover al gerente de la entidad y aprobar los nombramientos y remociones de los demás cargos directivos;

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 de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

8. 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 Directivo⁸, 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:

-
- f) Nombrar, previo concurso público, aceptar la renuncia y remover a los vocales del Tribunal del Servicio Civil;
 - g) Aprobar la creación de Salas del Tribunal del Servicio Civil;
 - h) Proponer el Texto Único de Procedimientos Administrativos;
 - i) Supervisar la correcta ejecución técnica, administrativa, presupuestal y financiera de la institución;
 - j) Disponer la intervención de las Oficinas de Recursos Humanos de las entidades públicas; y
 - k) Las demás que se señalen en el Reglamento y otras normas de desarrollo del Sistema".

⁸ **Decreto Legislativo N° 1023 - Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, Rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, modificado por el Decreto Legislativo N° 1450**

"Artículo 16º.- Funciones y atribuciones del Consejo Directivo

Son funciones y atribuciones del Consejo Directivo:

- a) Expedir normas a través de Resoluciones y Directivas de carácter general y/o de alcance nacional;
- b) Aprobar las normas de desarrollo del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos;
- c) Aprobar la política general de SERVIR;
- d) Aprobar el Presupuesto Institucional, los Estados Financieros, el Balance General, el Plan Estratégico Institucional y el Plan Operativo Institucional;
- e) Aprobar la organización interna de SERVIR, el funcionamiento del Consejo Directivo y el desarrollo de las funciones de las gerencias y de órganos que se requieran para el ejercicio de sus funciones, dentro de los límites que señala la ley y el Reglamento de Organización y Funciones;
- f) Emitir interpretaciones y opiniones vinculantes en las materias comprendidas en el ámbito del sistema;
- g) Designar y remover, a propuesta del Presidente Ejecutivo de SERVIR, al Gerente General de SERVIR, en los términos que apruebe el Consejo, y aprobar las incorporaciones por concurso público y desvinculaciones de los demás Gerentes, Directores y Jefes;
- h) Aprobar la designación, previo concurso público, aceptar la renuncia y aprobar la remoción de los vocales del Tribunal del Servicio Civil;
- i) Aprobar la creación de Salas del Tribunal del Servicio Civil;
- j) Proponer el Texto Único de Procedimientos Administrativos;
- k) Supervisar la correcta ejecución técnica, administrativa, presupuestal y financiera de la institución;
- l) Disponer la intervención de las Oficinas de Recursos Humanos de las entidades públicas; y,
- m) 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. 028-2016-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 de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

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)

9. 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.
10. 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

11. De la revisión de los documentos que obran en el expediente administrativo se advierte que la impugnante pertenece al régimen laboral regulado por el Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público; por consiguiente, además de las disposiciones del citado Decreto Legislativo, corresponde aplicar las disposiciones de su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 005-90-PCM; así como, del Reglamento de Organización y Funciones, del Manual de Organización y Funciones, y de cualquier otro documento de gestión en el cual se regulen las funciones de los órganos y servidores(as) de la Entidad.

Sobre la contratación de personal bajo el Decreto Legislativo N° 276

12. De los documentos que obran en el expediente y los argumentos expuestos por la impugnante en su recurso de apelación se desprende que la vinculación laboral que

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 de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

tuvo con la Entidad se regulaba por el Decreto Legislativo N° 276, por lo que, corresponde evaluar su pretensión a la luz de las reglas que rigen dicho régimen laboral público, no sin antes recordar que la Ley N° 28175 – Ley Marco del Empleo Público, aplicable a todas las personas que prestan servicios remunerados bajo subordinación para el Estado, establece en su artículo 5° que *“El acceso al empleo público se realiza mediante concurso público y abierto, por grupo ocupacional, en base a los méritos y capacidad de las personas, en un régimen de igualdad de oportunidades”*.

13. En ese sentido, tenemos que el artículo 12° del Decreto Legislativo N° 276 establece como un requisito para el ingreso a la carrera Administrativa: *“Presentarse y ser aprobado en el concurso de admisión”*; mientras que el artículo 28° del Reglamento dicha ley señala que *“el ingreso a la Administración Pública en la condición de servidor de carrera o de servidor contratado para labores de naturaleza permanente se efectúa obligatoriamente mediante concurso. La incorporación a la Carrera Administrativa será por el nivel inicial del grupo ocupacional al cual postuló. Es nulo todo acto administrativo que contravenga la presente disposición”*.
14. Por su parte, el artículo 32° del Reglamento del Decreto Legislativo N° 276 señala que: *“El ganador del concurso de ingreso es incorporado a la Administración Pública mediante resolución de nombramiento o contrato, en la que además se expresa el respectivo puesto de trabajo”*.
15. De manera que, el ingreso a la Administración Pública bajo los alcances del Decreto Legislativo N° 276, ya sea como servidor de carrera (nombrado) o servidor **contratado por servicios personales para labores de naturaleza permanente** (contrato), **se produce siempre a través de concurso público**. Aunque, en estricto, sólo se encontrará dentro de la carrera administrativa el personal que haya ingresado a la Administración Pública con nombramiento; pues, de acuerdo con el artículo 2° del Decreto Legislativo N° 276, los servidores contratados por servicios personales no están comprendidos en la carrera administrativa, pero sí en las disposiciones de la referida ley en lo que les sea aplicable.
16. Ahora bien, una excepción a esta regla (sometimiento a concurso público) la encontramos en el artículo 38° del Reglamento del Decreto Legislativo N° 276, que, a la letra, señala:

“Las entidades de la Administración Pública sólo podrán contratar personal para realizar funciones de carácter temporal o accidental. Dicha contratación se efectuará para el desempeño de:

a) Trabajos para obra o actividad determinada;

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 de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

b) Labores en proyectos de inversión y proyectos especiales, cualquiera sea su duración; o

c) Labores de reemplazo de personal permanente impedido de prestar servicios, siempre y cuando sea de duración determinada.

Esta forma de contratación no requiere necesariamente de concurso y la relación contractual concluye al término del mismo. Los servicios prestados en esta condición no generan derecho de ninguna clase para efectos de la Carrera Administrativa".

(El resaltado es nuestro)

17. Al respecto, la Autoridad Nacional del Servicio Civil⁹ ha expresado: *"El artículo 38 del Reglamento del Decreto Legislativo N° 276, aprobado por Decreto Supremo N° 005-90-PCM, autoriza a la Administración Pública a contratar a personal para servicios cuya naturaleza es de carácter temporal, únicamente en los supuestos señalados en el referido artículo (...)"*.

18. Es decir que una persona puede ser contratada bajo los alcances del Decreto Legislativo N° 276 para labores de naturaleza permanente o para el desarrollo de funciones de carácter temporal o accidental, siendo este último supuesto el único que admite la contratación sin concurso previo, y en cuyo caso la relación concluye al término del contrato.

Sobre la aplicación de la Ley N° 24041

19. Al respecto, la Ley N° 24041¹⁰, establece que los servidores públicos contratados para labores de naturaleza permanente, que tengan más de un (1) año ininterrumpido de servicios, no pueden ser cesados ni destituidos sino por las

⁹ Ver Informe Técnico N° 1446-2017-SERVIR/GPGSC.

¹⁰ **Ley N° 24041 - Servidores públicos contratados para labores de naturaleza permanente, que tengan más de un año ininterrumpido de servicios, no pueden ser cesados ni destituidos sino por causas previstas en el Capítulo V del Decreto Legislativo N° 276 y con sujeción al procedimiento establecido en él.**

"Artículo 1º.- Los servidores públicos contratados para labores de naturaleza permanente, que tengan más de un año ininterrumpido de servicios, no pueden ser cesados ni destituidos sino por las causas previstas en el Capítulo V del Decreto Legislativo N° 276 y con sujeción al procedimiento establecido en él, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 15 de la misma ley.

Artículo 2º.- No están comprendidos en los beneficios de la presente ley los servidores públicos contratados para desempeñar: 1.- Trabajos para obra determinada. 2.- Labores en proyectos de inversión, proyectos especiales, en programas y actividades técnicas, administrativas y ocupacionales, siempre y cuando sean de duración determinada. 3.- Labores eventuales o accidentales de corta duración. 4.- Funciones políticas o de confianza".

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 de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

causas previstas en el Capítulo V del Decreto Legislativo N° 276, sobre el régimen disciplinario, y con sujeción al procedimiento establecido en él; salvo en el caso de aquellos trabajadores contratados para:

- (i) Trabajos para obra determinada;
- (ii) Labores en proyectos de inversión, proyectos especiales, en programas y actividades técnicas, administrativas y ocupaciones, cuando sean de duración determinada;
- (iii) Labores eventuales o accidentales de corta duración; y,
- (iv) Funciones políticas o de confianza.

20. En este sentido, de acuerdo a lo dispuesto en la Ley N° 24041, adquieren el derecho a no ser cesados ni destituidos, sino por las causas y procedimientos establecidos en el Capítulo V del Decreto Legislativo N° 276, referido al régimen disciplinario, aquellos servidores contratados por servicios personales que:

- (i) Realicen labores de naturaleza permanente,
- (ii) Tengan más de un (1) año ininterrumpido de servicio, y
- (iii) No estén comprendidos en las excepciones del artículo 2° de la Ley N° 24041.

21. En concordancia con lo antes expuesto, esta Sala considera pertinente invocar lo señalado en el Informe Técnico N° 2094-2019-SERVIR/GPGSC, emitido por la Gerencia de Gestión de Políticas de Gestión del Servicio Civil de la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, en el cual se precisó con relación a la aplicación de la Ley N° 24041, de forma literal, lo siguiente:

“3.3 La protección contemplada por la Ley N° 24041 únicamente aplica a aquellos casos en los que el servidor ha prestado servicios por más de un año ininterrumpido en la misma plaza y, consecuentemente, en la misma entidad”.

22. De lo antes expuesto, esta Sala advierte que la aplicación de la Ley N° 24041 es viable siempre y cuando un servidor tenga más de un (1) año ininterrumpido de servicios bajo contratos sujetos al Decreto Legislativo N° 276, ocupando la misma plaza en una Entidad.

23. Resulta pertinente señalar que, a través del Decreto de Urgencia N° 016-2020¹¹ se derogó la Ley N° 24041, por lo que, a partir de la vigencia del citado Decreto de

¹¹ **Decreto de Urgencia N° 016-2020, Decreto de Urgencia que establece medidas en materia de los Recursos Humanos del Sector Público**
“DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA DEROGATORIA

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.



Urgencia¹², esto es 24 de enero de 2020, no era factible que un servidor contratado bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 276 pueda ampararse en Ley N° 24041.

24. Es así como, solo aquellos servidores que habían cumplido un año ininterrumpido de servicios antes del 23 de enero de 2020, les alcanzaba la protección prevista por la Ley N° 24041, por lo que no podían ser cesados o destituidos si no es por la comisión de falta disciplinaria sancionada previo procedimiento administrativo. 19. Posteriormente, el 23 de enero de 2021, se publicó en el diario oficial El Peruano, la Ley N° 31115 - Ley que deroga los artículos 2, 3, 4, 13, la Cuarta Disposición Complementaria Final y la Única Disposición Derogatoria del Decreto de Urgencia N° 016-2020, estableciéndose en su Disposición Complementaria Final lo siguiente:

“ÚNICA. Restitución de normas derogadas Restitúyese la Ley 24041, Servidores públicos contratados para labores de naturaleza permanente, que tengan más de un año ininterrumpido de servicios, no pueden ser cesados ni destituidos sino por causas previstas en el Capítulo V del Decreto Legislativo 276 y con sujeción al procedimiento establecido en él, así como el literal n) del numeral 8.1 del artículo 8 y el numeral 27.2 del artículo 27 del Decreto de Urgencia 014-2019, decreto de urgencia que aprueba el presupuesto del sector público para el año fiscal 2020.”

25. Ahora bien, en virtud de la Única Disposición Complementaria Final de la Ley N° 31115, es que, a partir del 24 de enero de 2021, se encuentra nuevamente vigente la Ley N° 24041. Por lo tanto, esta última norma debe aplicarse a los contratos existentes a dicha fecha y a los nuevos contratos bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 276, siempre que se cumplan con las condiciones establecidas en la norma restituida; recordando que solo brinda protección contra la decisión unilateral de la entidad de desvincularlos por razones subjetivas, pero de ningún modo lo incorpora a la carrera administrativa ni lo equipara con los servidores nombrados.

Sobre el análisis del caso

26. En el presente caso, de la revisión del recurso de apelación interpuesto por la

ÚNICA. Derogatoria

Deróganse la Ley N° 24041, Servidores públicos contratados para labores de naturaleza permanente, que tengan más de un año ininterrumpido de servicios, no pueden ser cesados ni destituidos sino por causas previstas en el Capítulo V del Decreto Legislativo N° 276 y con sujeción al procedimiento establecido en él, así como el literal n) del numeral 8.1 del artículo 8 y el numeral 27.2 del artículo 27 del Decreto de Urgencia N° 014-2019.

¹² Publicado en el diario El Peruano el 23 de enero de 2020.



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

impugnante, se aprecia que su pretensión está referida a cuestionar el término de su vínculo laboral que ha sido comunicado por la Entidad mediante la Carta N° D000157-2024-MML-OGA-OGRH-AACP, del 2 de mayo de 2024, a través de la cual, se le comunicó que su último día de labores sería el 30 de abril de 2024.

27. Sin embargo, la impugnante considera que debe reconocérsele una relación laboral como servidora pública contratada permanente en virtud de la Ley N° 24041, pues, considera que, ha venido prestando servicios de naturaleza permanente por varios años bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 276.
28. En efecto, la impugnante alega que ingresó a prestar servicios personales para labores de naturaleza permanente, pues, sostiene que debe ser considerado como trabajador permanente, pero no existe evidencia de que se hubiera sometido a un concurso público abierto para acceder a la administración pública bajo aquella modalidad (contrato por servicios personales para labores de naturaleza permanente).
29. Por lo contrario, los contratos que obran en el expediente administrativo evidencian que fue contratado bajo otra modalidad (contrato de servicios temporales, accidentales y/o suplencia), que no genera *"derecho de ninguna clase para efectos de la Carrera Administrativa"*. Así pues, no hay evidencia de que hubiera prestado servicios por más de un (1) año bajo contrato para labores de naturaleza permanente.
30. Admitir lo contrario, es decir, que fue contratado por servicios personales para labores de naturaleza permanente, aun cuando no se sometió a concurso público, supondría una transgresión del artículo 28° del Reglamento del Decreto Legislativo N° 276 y el artículo 5° de la Ley N° 28175, lo cual, de acuerdo con el artículo 9° de la misma norma: *"vulnera el interés general e impide la existencia de una relación válida. Es nulo de pleno derecho el acto administrativo que las contravenga, sin perjuicio de las responsabilidades administrativas, civiles o penales de quien lo promueva, ordena o permita"*.
31. Bajo este contexto, no sería aplicable los alcances de la Ley N° 24041, debido a que la misma únicamente es aplicable en caso de contratos por servicios personales para labores de naturaleza permanente, desde luego, suscritos conforme a ley, entiéndase, producto de un concurso público. Esta norma brinda protección a aquellos servidores públicos contratados para labores de naturaleza permanente y que tengan más de un año ininterrumpido de servicios, **excluyendo expresamente de sus alcances a quienes fueron contratados en el marco del artículo 38° del Reglamento del Decreto Legislativo N° 276**, es decir, contratados para labores

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 de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

accidentales o temporales, en aquellos casos que no requieren necesariamente de concurso y la relación contractual concluye al término del mismo.

32. En relación con dicha ley (Ley N° 24041), la Autoridad Nacional del Servicio Civil¹³ ha expresado: *"la estabilidad aludida en la Ley N° 24041 debe ser interpretada de manera restrictiva; es decir, sus efectos sólo son aplicables al personal contratado para labores permanentes bajo el Decreto Legislativo N° 276 como una protección, mientras dure la vigencia de dicho contrato"*.
33. Si bien en el presente caso, la impugnante alega que ingresó a prestar servicios personales para labores de naturaleza permanente, sosteniendo que debe ser considerado trabajador permanente, no hay evidencia que se hubiera sometido a un concurso público abierto para acceder a la Administración Pública, bajo aquella modalidad (contrato por servicios personales para labores de naturaleza permanente). Por lo contrario, los contratos que obran en el expediente administrativo evidencian que fue contratado bajo otra modalidad (servicios temporales, accidentales y/o suplencia) que no genera *"derecho de ninguna clase para efectos de la Carrera Administrativa"*.
34. De esta manera, la emisión de la Carta N° D000157-2024-MML-OGA-OGRH-AACP, del 2 de mayo de 2024, a través de la cual, se comunicó a la impugnante el término de su vínculo laboral al 30 de abril de 2024, ha sido emitida conforme a ley, en la medida que, no se encuentra acreditado que éste haya ingresado a laborar para la Entidad para la prestación de sus servicios para labores de naturaleza permanente, previo concurso público de méritos.
35. Por consiguiente, los argumentos del recurso de apelación sometido a análisis deben ser desestimados, al no haberse acreditado el ingreso a la Administración Pública mediante concurso público de méritos para un contrato por servicios personales para labores de naturaleza permanente; razón por la cual, la impugnante no se encontraba bajo los alcances de la Ley N° 24041, y por lo que, el término de su relación laboral se realizó conforme a ley.

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

¹³ Ver Informe Técnico N° 1482-2015-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. 028-2016-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 de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

RESUELVE:

PRIMERO.- Declarar INFUNDADO el recurso de apelación interpuesto por la señora NANCY INES FERNANDEZ CRUZADO contra la Carta N° D000157-2024-MML-OGA-OGRH-AACP, del 2 de mayo de 2024, emitida por la Jefatura del Área de Administración y Control de Personal de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos de la MUNICIPALIDAD METROPOLITANA DE LIMA, por haber sido emitida conforme a ley.

SEGUNDO.- Notificar la presente resolución a la señora NANCY INES FERNANDEZ CRUZADO y a la MUNICIPALIDAD METROPOLITANA DE LIMA, para su cumplimiento y fines pertinentes.

TERCERO.- Devolver el expediente a la MUNICIPALIDAD METROPOLITANA DE LIMA.

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/segunda-sala/>).

Regístrese, comuníquese y publíquese.

Firmado por

GUILLERMO JULIO MIRANDA HURTADO

Presidente

Tribunal de Servicio Civil

Firmado por V°B°

ROSA MARIA VIRGINIA CARRILLO SALAZAR

Vocal

Tribunal de Servicio Civil

Firmado por V°B°

SANDRO ALBERTO NUÑEZ PAZ

Vocal

Tribunal de Servicio Civil

L21