



PERÚ

Presidencia del
Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Gerencia de Políticas de Gestión del
Servicio Civil



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Fecha

INFORME TÉCNICO N° -2021-SERVIR-GPGSC

Para : **ADA YESENIA PACA PALAO**
Gerenta de Políticas de Gestión del Servicio Civil

De : **ANGEL AUGUSTO BASTIDAS SOLIS**
Coordinador de Soporte y Orientación Legal

Asunto : a) Sobre el límite de edad en el régimen del Decreto Legislativo N° 1057
b) Sobre la extinción del contrato administrativo de servicios por causas relativas a la capacidad del trabajador

Referencia : Oficio N° 0023-2021-ANA-OA-URH

I. Objeto de la consulta:

Mediante el documento de la referencia la Subdirectora de la Unidad de Recursos Humanos de la Autoridad Nacional del Agua – ANA realiza a SERVIR las siguientes consultas:

- ¿La edad de jubilación puede considerarse una causa justa de extinción del vínculo laboral sujeto a Contratación Administrativa de Servicios?
- En el caso de servidores civiles que realizan actividades de riesgo¹ cuyas facultades pueden verse disminuida por efecto de la edad, ¿es válido aplicar la causal de desvinculación relacionada a la capacidad del trabajador?
- Si la desvinculación relacionada a la capacidad del trabajador es válida, ¿el procedimiento debe ser a través de un procedimiento administrativo disciplinario?

II. Análisis:

Competencias de SERVIR

- 2.1 La Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR es un organismo rector que define, implementa y supervisa las políticas de personal de todo el Estado. No puede entenderse que como parte de sus competencias se encuentra el constituirse en una instancia administrativa o consultiva previa a la adopción de decisiones individuales que adopte cada entidad.
- 2.2 Debe precisarse que las consultas que absuelve SERVIR son aquellas referidas al sentido y alcance de la normativa aplicable al Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, planteadas sobre temas genéricos y vinculados entre sí, sin hacer alusión a asuntos concretos o específicos. Por lo tanto, las conclusiones del presente informe no se encuentran vinculadas necesariamente a situación particular alguna.

¹ Por ejemplo, conductores de maquinaria pesada o de traslado de personas, manejo de equipos o herramientas punzo cortantes, trabajos en altura, entre otros

- 2.3 Considerando lo señalado hasta este punto resulta evidente que no corresponde a SERVIR –a través de una opinión técnica– emitir pronunciamiento sobre alguna situación concreta. Por ello el presente informe examina las nociones generales a considerar sobre las materias de la presente consulta.

Sobre el cese por límite de edad en el régimen del Decreto Legislativo N° 1057

- 2.4 Al respecto, SERVIR ha tenido oportunidad de emitir opinión a través del [Informe Técnico N° 1181-2018-SERVIR/GPGSC](#), el cual recomendamos revisar para mayor detalle. De acuerdo con el citado informe se concluyó lo siguiente:

"3.1 En el régimen CAS, Decreto Legislativo N° 1057, no se encuentra sujeto a la Ley de Bases de la Carrera Administrativa, el régimen laboral de la actividad privada ni a otras normas que regulan carreras administrativas especiales.

3.2 En el régimen CAS no se ha regulado como causal de extinción del Contrato Administrativo de Servicios el límite de edad del servidor."

Sobre la extinción del contrato administrativo de servicios por causas relativas a la capacidad del trabajador

- 2.5 Mediante la Única Disposición Complementaria Modificatoria de la Ley N° 31131, Ley que establece disposiciones para erradicar la discriminación en los Regímenes Laborales del Sector Público, se modificó el artículo 10 del Decreto Legislativo N° 1057 estableciendo como una de las causales de extinción del contrato administrativo de servicios la siguiente:

"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."

- 2.6 Ahora bien, con relación a la causa relativa a la capacidad del trabajador, se advierte que la citada disposición no establece mayor contenido indicando solo que debe estar debidamente comprobada.

- 2.7 Siendo ello así, a efectos de comprender los alcances de la causa relativa a la capacidad del trabajador, podemos señalar que esta comprende los siguientes supuestos²:

- a) carencia de las competencias o cualidades necesarias para desempeñar ciertas tareas, lo que redunde en un desempeño insatisfactorio; y
- b) desempeño laboral insuficiente no por causa de una falta cometida deliberadamente, así como diversos grados de incapacidad para hacer el trabajo a raíz de una enfermedad o lesión.

² De acuerdo a lo señalado en la "Nota sobre el Convenio núm. 158 y la Recomendación núm. 166 sobre la terminación de la relación de trabajo". https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/meetingdocument/wcms_171432.pdf

- 2.8 En ese sentido, en atención a las consultas b) y c) planteadas, corresponderá a la entidad evaluar cada caso en concreto y de ser el caso, aplicar la causal establecida en el literal f) del artículo 10 del Decreto Legislativo N° 1057, respecto al extremo de extinguir el contrato administrativo de servicios con expresión de causa relativa a la capacidad del trabajador; no obstante, dicha situación debe estar debidamente comprobada. Además, el procedimiento que se siga para ello deberá respetar el derecho de defensa del servidor y el debido procedimiento³.

III. Conclusiones

- 3.1 Mediante el [Informe Técnico N° 1181-2018-SERVIR/GPGSC](#), SERVIR ha tenido oportunidad de emitir opinión sobre el límite de edad en el régimen de Decreto Legislativo N° 1057, por lo que nos remitimos a este y lo ratificamos en todos sus extremos.
- 3.2 La causa relativa a la capacidad del trabajador puede comprender los siguientes supuestos: a) carencia de las competencias o cualidades necesarias para desempeñar ciertas tareas, lo que redundaría en un desempeño insatisfactorio; y b) desempeño laboral insuficiente no por causa de una falta cometida deliberadamente, así como diversos grados de incapacidad para hacer el trabajo a raíz de una enfermedad o lesión.
- 3.3 Luego de la evaluación del caso en concreto que realice la entidad, esta última puede aplicar la causal establecida en el literal f) del artículo 10 del Decreto Legislativo N° 1057, respecto al extremo de extinguir el contrato administrativo de servicios con expresión de causa relativa a la capacidad del trabajador; no obstante, dicha situación debe estar debidamente comprobada. Además, el procedimiento que se siga para ello deberá respetar el derecho de defensa del servidor y el debido procedimiento.

Atentamente,

DOCUMENTO FIRMADO DIGITALMENTE

ANGEL AUGUSTO BASTIDAS SOLIS

Coordinador de Soporte y Orientación Legal
AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL

AYPP/abs/kah
K:\8. Consultas y Opinión Técnica\02 Informes técnicos\2021

³ TUO de la Ley N° 27444 – Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS

"Artículo IV. Principios del procedimiento administrativo
(...)"

1.2. Principio del debido procedimiento. - Los administrados gozan de los derechos y garantías implícitos al debido procedimiento administrativo. Tales derechos y garantías comprenden, de modo enunciativo mas no limitativo, los derechos a ser notificados; a acceder al expediente; a refutar los cargos imputados; a exponer argumentos y a presentar alegatos complementarios; a ofrecer y a producir pruebas; a solicitar el uso de la palabra, cuando corresponda; a obtener una decisión motivada, fundada en derecho, emitida por autoridad competente, y en un plazo razonable; y, a impugnar las decisiones que los afecten.

La institución del debido procedimiento administrativo se rige por los principios del Derecho Administrativo. La regulación propia del Derecho Procesal es aplicable solo en cuanto sea compatible con el régimen administrativo."