



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

RESOLUCIÓN Nº 001195-2021-SERVIR/TSC-Primera Sala

EXPEDIENTE : 2233-2021-SERVIR/TSC
IMPUGNANTE : MARY SABEL PILCO PILCO
ENTIDAD : CENTRO VACACIONAL HUAMPANÍ
REGIMEN : DECRETO LEGISLATIVO Nº 1057
MATERIA : TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO
 PERIODO DE PRUEBA

SUMILLA: *Se declara INFUNDADO el recurso de apelación interpuesto por la señora MARY SABEL PILCO PILCO contra la Resolución de Gerencia General Nº 029-2021-CVH-GG, del 18 de mayo de 2021, emitida por la Gerencia General del Centro Vacacional Huampaní; en aplicación del principio de legalidad.*

Lima, 23 de julio de 2021

ANTECEDENTE

1. Con Contrato Administrativo de Servicios Nº 013-2020-CVH-GG, del 18 de diciembre de 2020, la Gerencia General del Centro Vacacional Huampaní, en adelante la Entidad, contrató a la señora MARY SABEL PILCO PILCO, en adelante la impugnante, para que se desempeñe como Especialista en Ejecución Contractual por el periodo del 18 al 31 de diciembre, estando sujeta a un periodo de prueba de tres (3) meses. Posteriormente, dicho contrato fue sujeto de prórroga hasta el 18 de marzo de 2021.
2. Mediante Carta Nº 001-2021-CVH-GG, del 12 de marzo de 2021, emitida por la Gerencia General de la Entidad, se comunicó a la impugnante, que su contrato administrativo de servicios, que inició el 18 de diciembre de 2020, no sería renovado al no haber superado el periodo de prueba.
3. El 24 de marzo de 2021, la impugnante interpuso recurso de reconsideración contra el acto administrativo contenido en la Carta Nº 001-2021-CVH-GG, ampliado el 11 de mayo de 2021, solicitando se declare la nulidad del acto impugnado por constituir un despido arbitrario, contraviniendo además a la Ley Nº 31131. Asimismo, refiere que cumplió con desempeñar sus funciones óptimamente, garantizando el desarrollo de todas las actividades asignadas y que se habría fraguado el informe que se invocó como sustento para la decisión de no renovarse su contrato.
4. Mediante Resolución de Gerencia General Nº 029-2021-CVH-GG, del 18 de mayo de 2021, emitida por la Gerencia General de la Entidad, se resolvió declarar



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 del Perú: 200 años de Independencia”

improcedente el recurso de reconsideración interpuesto por la impugnante, de acuerdo con lo siguiente:

“(…) Que, de la evaluación del Recurso de reconsideración de fecha 24.03.2021 y su ampliación de fecha 11.05.2021, se puede constatar que el mismo sustenta como nueva prueba el Memorando N° 142-2021-CVH-OAF del 11 de marzo de 2021 y el Informe N° 105-2021-CVH-URH del 09 de marzo de 2021; no obstante, conforme lo señalado en el mismo recurso, dichos documentos forman parte antecedente de la emisión de la Carta N° 001-2021-CVH-GG de fecha 12.03.2021, mediante la cual la Gerencia General comunica a la recurrente la decisión de no renovar su Contrato Administrativo de Servicios por no haber superado el periodo de prueba estipulado en la Cláusula Cuarta del mismo, es decir los referidos documentos presentados en calidad de prueba nueva, ya han sido materia de análisis, previo a la emisión del acto que se recurre, por lo que el referido recurso deviene en Improcedente; Que, sin perjuicio de lo anterior, es preciso señalar que conforme a lo señalado por la Oficina de Asesoría Legal de esta Entidad a través del Informe N° 044-2021-CVH/OAL, si bien la Ley N° 31131 - "Ley que establece disposiciones para erradicar la discriminación en los Regímenes Laborales del Sector Público"-, señala el carácter indefinido de los Contratos Administrativos de Servicios a partir del 10.03.2021; no obstante, conforme a lo señalado por SERVIR en el Informe Técnico N° 000357- 2021-SERVIR-GPGSC de fecha 10.03.2021, la vigencia de la misma no impide la desvinculación del personal CAS que no haya superado el periodo de prueba respectivo. (...)”

TRÁMITE DEL RECURSO DE APELACIÓN

5. El 2 de junio de 2021, el impugnante interpuso recurso de apelación contra la Resolución de Gerencia General N° 029-2021-CVH-GG, solicitando se declare fundado su recurso impugnativo, se revoque el acto impugnado, se disponga la responsabilidad del órgano emisor del acto impugnado, así como el pago de los costos del procedimiento, argumentando lo siguiente:
 - (i) El acto impugnado es nulo, debiendo considerarse lo dispuesto en el artículo 36° de la Ley N° 30057.
 - (ii) La Entidad le permitió seguir laborando hasta el 18 de marzo de 2021, con lo cual se acredita que sí cumplió el periodo de prueba.
 - (iii) Conforme a la Ley N° 31131 su contrato ya había pasado a convertirse en uno de duración indeterminada.
 - (iv) La decisión de dar por concluido su vínculo laboral al no haber superado el periodo de prueba no se encuentra debidamente motivada, por cuanto no se ha realizado una debida evaluación, lo cual queda acreditado también con la audiencia realizada ante SUNAFIL, que deberá meritarse en el presente caso.



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 del Perú: 200 años de Independencia”

- (v) Ha bastado únicamente la palabra del superior jerárquico para disponer que su contrato no se renueve; vulnerándose además sus derechos de carácter laboral, los cuales son irrenunciables.
6. Con Oficio N° 106-2021-CVH-GG, la Gerencia General 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 a la resolución impugnada.
7. A través de los Oficios N°s 005371 y 005372-2021-SERVIR/TSC, la Secretaría Técnica del Tribunal comunicó a la impugnante y a la Entidad, respectivamente, la admisión a trámite del recurso de apelación.

ANÁLISIS

De la competencia del Tribunal del Servicio Civil

8. 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 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.

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,
- 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”.



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 del Perú: 200 años de Independencia”

9. 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.
10. 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 N° 30057 - Ley del Servicio Civil⁴, y el artículo 95º de su reglamento general, aprobado por Decreto Supremo N° 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.

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

⁴ **Ley N° 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 N° 30057, aprobado por Decreto Supremo N° 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 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”.

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;



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 del Perú: 200 años de Independencia”

11. 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

- 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;
- 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 Nº 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 Nº 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.



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 del Perú: 200 años de Independencia”

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)

12. 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.
13. 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.

Sobre el periodo de prueba en el régimen laboral regulado en el Decreto Legislativo N° 1057 y la extinción del vínculo laboral de la impugnante

14. De acuerdo al texto original del artículo 3º del Decreto Legislativo N° 1057⁹, el denominado “contrato administrativo de servicios” era una modalidad propia del Derecho Administrativo y privativa del Estado, que no se encontraba sujeto a las disposiciones del Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, ni del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad

⁹ **Decreto Legislativo N° 1057 – Decreto Legislativo que regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios**

“Artículo 3º.- Definición del Contrato Administrativo de Servicios

El contrato administrativo de servicios constituye una modalidad especial propia del derecho administrativo y privativa del Estado. Se regula por la presente norma, no se encuentra sujeto a la Ley de Bases de la Carrera Administrativa, al régimen laboral de la actividad privada ni a otras normas que regulan carreras administrativas especiales”.

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 del Perú: 200 años de Independencia”

Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 03-97-TR; ni a ninguna de las otras normas que regulan carreras administrativas especiales.

15. Sin embargo, el Tribunal Constitucional al momento de resolver el proceso de inconstitucionalidad presentado contra el Decreto Legislativo N° 1057 ha manifestado que el “(...) contenido del contrato regulado en la norma (...) tiene las características de un contrato de trabajo y no de un contrato administrativo (...)”¹⁰, interpretando que los contratos suscritos bajo la referida norma se encuentran dentro de un “(...) régimen ‘especial’ de contratación laboral para el sector público, el mismo que (...) resulta compatible con el marco constitucional”¹¹.
16. En virtud de lo señalado por el Tribunal Constitucional, con el Decreto Supremo N° 065-2011-PCM se establecieron modificaciones al Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057, entre las cuales, en el artículo 1° del citado reglamento¹², se dispuso el carácter laboral del contrato bajo el referido régimen. Asimismo, cabe señalar que se mantuvo la disposición respecto de la cual este contrato no se encuentra sujeto a las disposiciones del Decreto Legislativo N° 276, ni las del régimen laboral de la actividad privada u otras normas que regulen carreras administrativas especiales.
17. Con relación a la duración del contrato administrativo de servicios, en el artículo 5° del Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057, se establece lo siguiente:

¹⁰Fundamento N° 19 de la Sentencia emitida por el Tribunal Constitucional, recaída en el Expediente N° 00002-2010-PI/TC.

¹¹Fundamento N° 47 de la Sentencia emitida por el Tribunal Constitucional, recaída en el Expediente N° 00002-2010-PI/TC.

¹²**Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057, que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios, aprobado por Decreto Supremo N° 075-2008-PCM, modificado por Decreto Supremo N° 065-2011-PCM (Texto modificado)**

“Artículo 1°.- Naturaleza jurídica, definición del contrato administrativo de servicios y normas aplicables

El contrato administrativo de servicios es un régimen especial de contratación laboral para el sector público, que vincula a una entidad pública con una persona natural que presta servicios de manera subordinada. Se rige por normas especiales y confiere a las partes únicamente los beneficios y las obligaciones inherentes al régimen especial.

Al trabajador sujeto a contrato administrativo de servicios le son aplicables, en lo que resulte pertinente, la Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público; la Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública y las demás normas de carácter general que regulen el Servicio Civil, los toques de ingresos mensuales, la responsabilidad administrativa funcional y/o que establezcan los principios, deberes, obligaciones, incompatibilidades, prohibiciones, infracciones y sanciones aplicables al servicio, función o cargo para el que fue contratado; quedando sujeto a las estipulaciones del contrato y a las normas internas de la entidad empleadora.

No le son aplicables las disposiciones específicas del régimen laboral del Decreto Legislativo N° 276 - Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, ni las del régimen laboral de la actividad privada u otras normas que regulen carreras administrativas especiales”.



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 del Perú: 200 años de Independencia”

“Artículo 5.- Duración del contrato administrativo de servicios

5.1. El contrato administrativo de servicios es de plazo determinado. La duración del contrato no puede ser mayor al período que corresponde al año fiscal respectivo dentro del cual se efectúa la contratación; sin embargo, el contrato puede ser prorrogado o renovado cuantas veces considere la entidad contratante en función de sus necesidades. Cada prórroga o renovación no puede exceder del año fiscal y debe formalizarse por escrito antes del vencimiento del plazo del contrato o de la prórroga o renovación anterior.

5.2. En caso el trabajador continúe laborando después del vencimiento del contrato sin que previamente se haya formalizado su prórroga o renovación, el plazo de dicho contrato se entiende automáticamente ampliado por el mismo plazo del contrato o prórroga que esté por vencer, sin perjuicio de la responsabilidad que corresponde a los funcionarios o servidores que generaron tal ampliación automática. Para tal efecto, la entidad contratante informa al trabajador sobre la no prórroga o la no renovación, con una anticipación no menor de cinco (5) días hábiles previos al vencimiento del contrato”.

18. Respecto a la extinción del contrato administrativo de servicio, en el artículo 10º del Decreto Legislativo N° 1057 se ha precisado que la misma se puede dar en los siguientes casos:

“a) Fallecimiento.

b) Extinción de la entidad contratante.

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) Resolución arbitraria o injustificada.

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 alguno de los delitos previstos en los artículos 382, 383, 384, 387, 388, 389, 393, 393-A, 394, 395, 396, 397, 397-A, 398, 399, 400 y 401 del Código Penal o sanción administrativa que acarree inhabilitación, inscritas en el Registro Nacional de Sanciones contra Servidores Civiles”.



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

19. Concordante con lo previsto en el artículo 10º del Decreto Legislativo Nº 1057, se tiene lo dispuesto en el artículo 13º de su Reglamento, en el mismo que se precisa lo siguiente:

“Artículo 13.- Supuestos de extinción del contrato administrativo de servicios.

13.1. El contrato administrativo de servicios se extingue por:

a) Fallecimiento del contratado.

b) Extinción de la entidad contratante.

c) Decisión unilateral del contratado. En este caso, el contratado 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 acuerdo entre el contratado y la entidad contratante.

e) Invalidez absoluta permanente sobreviniente del contratado.

f) Decisión unilateral de la entidad contratante, sustentada en el incumplimiento injustificado de las obligaciones derivadas del contrato o de las obligaciones normativas aplicables al servicio, función o cargo; o en la deficiencia en el cumplimiento de las tareas encomendadas.

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

h) Vencimiento del plazo del contrato”.

20. Así, en el artículo 10º, referido a la extinción del contrato, se estableció que: “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 periodo de prueba es de tres (3) meses”. De esta manera, a través de la Ley Nº 29849, se fijó un periodo de prueba legal cuya duración sería de tres (3) meses
21. Este periodo de prueba, como señala 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 seguridad¹³.
22. En esa misma línea, el Tribunal Constitucional en reiterada jurisprudencia ha definido al periodo de prueba como: “el lapso durante el cual el empleador evalúa

¹³BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos. “El despido en el derecho laboral peruano”, 2da. Ed, Ara Editores, Lima, 2006, p. 126.



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

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”¹⁴.

Del análisis de los argumentos de la impugnante

23. En el presente caso, la impugnante sostiene que la Entidad ha incurrido en una resolución unilateral e injustificada de su contrato administrativo de servicios, toda vez que venía realizando las funciones de forma adecuada, considerándose que no hubo una real evaluación sobre su desempeño.
24. Respecto de la vigencia del Contrato Administrativo de Servicios N° 013-2020-CVH-GG, que empezó a ejecutarse el 18 de diciembre de 2020; el cual concluyó el 18 de marzo de 2021, en atención a la Carta N° 001-2021-CVH-GG, del 12 de marzo de 2021, a través del cual se le comunicó a la impugnante la conclusión de su vínculo laboral al no haber superado el periodo de prueba; este Colegiado advierte que dicha conclusión se encuentra dentro del marco de legalidad, toda vez que durante el periodo de prueba, la Entidad contratante tiene la potestad de dar por concluido el vínculo laboral sin expresión de causa, sin que ello implique un despido arbitrario o injustificado.
25. No obstante lo señalado en el numeral anterior, obra en el expediente administrativo el Memorando N° 142-2021-CVH/OAF, del 11 de marzo de 2021 a través del cual la Jefatura de la Oficina de Administración y Finanzas de la Entidad, unidad orgánica a la cual perteneció la impugnante, comunicó a la Jefatura de la Unidad de Recursos Humanos de la misma, que ésta no superó el periodo de prueba, sustentando su decisión en que no cumplía con el perfil requerido para el puesto.
26. Dicha situación evidencia, a criterio de la Entidad, que la impugnante no cumplió con las actitudes personales y las aptitudes profesionales para el puesto desempeñado, por lo que en virtud a la potestad establecida en el artículo 10° del Decreto Legislativo N° 1057 en concordancia con el literal f) del artículo 13° de su Reglamento, estaba facultada para resolver de manera unilateral el vínculo laboral del impugnante al no haber superado el periodo de prueba, lo cual no implica una resolución arbitraria o injustificada del contrato administrativo de servicios.
27. De otro lado, respecto al periodo de prueba para los trabajadores comprendidos en el régimen del Decreto Legislativo N° 1057, en el Informe Técnico N° 639-2014-

¹⁴Sentencia emitida por el Tribunal Constitucional, recaída en el Expediente N° 1057-2002-PA/TC, fundamento 2.



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 del Perú: 200 años de Independencia”

SERVIR/GPGSC, emitido por la Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil de la Autoridad Nacional del Servicio Civil, se ha expuesto, literalmente, lo siguiente:

“(…) Se advierte que existe una protección contra el despido arbitrario de los servidores bajo el régimen de contratación administrativa de servicios con el pago de una indemnización; sin embargo, esta protección se hace efectiva para aquellos servidores que hayan superado el periodo de prueba de tres (3) meses establecidos expresamente en el artículo 10º de la Ley N° 29849, puesto que durante dicho periodo, al cual está sujeto el servidor para tal evaluación de sus aptitudes, la entidad contratante tiene la facultad de resolver el contrato administrativo de servicios de manera unilateral sin el pago de Indemnización alguna. (...)”

28. En este sentido, conforme a lo expuesto en el Informe Técnico N° 639-2014-SERVIR/GPGSC, recién se puede acoger a una protección contra en despido arbitrario, en el caso de los trabajadores CAS a través de una indemnización, siempre y cuando hayan superado el periodo de prueba establecido por ley, por lo que corresponde desestimar lo expuesto por la impugnante en este extremo, toda vez que, conforme a lo señalado en el numeral 25 de la presente resolución ésta inició un vínculo laboral con la Entidad, en virtud del Contrato Administrativo de Servicios N° 013-2020-CVH-GG, del 18 de diciembre de 2020, ello implica que los tres (3) meses de duración del periodo de prueba culminaban el 18 de marzo de 2021; en tal sentido, y conforme a los términos de la Carta N° 001-2021-CVH-GG, el cese de su labor se daría el 18 de marzo de 2021 por no superar, dentro del citado tiempo, el periodo de prueba, lo cual le fue informado de manera anticipada.
29. En consecuencia, la Entidad extinguió el Contrato Administrativo de Servicios N° 013-2020-CVH-GG, suscrito con la impugnante, dentro del periodo de prueba, conforme a lo previsto en el último párrafo del artículo 10º del Decreto Legislativo N° 1057, en concordancia con el literal f) del artículo 13º de su Reglamento, resultando ello concordante con el principio de legalidad.
30. Respecto al principio de legalidad, regulado en el artículo IV del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, en adelante el TUO de la Ley N° 27444¹⁵, debe señalarse que éste dispone que la administración pública debe sujetar sus actuaciones a lo dispuesto por el ordenamiento jurídico.

¹⁵ **Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS**

TÍTULO PRELIMINAR

“Artículo IV.- Principios del procedimiento administrativo

1. El procedimiento administrativo se sustenta fundamentalmente en los siguientes principios, sin perjuicio de la vigencia de otros principios generales del Derecho Administrativo:

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 del Perú: 200 años de Independencia”

31. Por otro lado, a diferencia de lo que sucede con los particulares, a quienes rige el principio de autonomía de la voluntad¹⁶, en aplicación del principio de legalidad, la administración pública sólo puede actuar cuando se encuentra habilitada por norma legal específica.

En otros términos, mientras que los particulares están habilitados de hacer todo lo que la ley no prohíbe, las entidades que integran la administración pública, entre las cuales se encuentra la Entidad, sólo pueden hacer lo que la ley expresamente les permita.

32. Respecto del argumento de la impugnante, de que se habrían fraguado documentos y que no se habría realizado una adecuada evaluación sobre sus funciones, esta Sala advierte, conforme a la documentación contenida en el expediente, que la Jefatura de la Oficina de Administración y Finanzas de la Entidad, área a la cual pertenecía la impugnante, informó de las razones por las cuales no se disponía la renovación de su contrato.
33. En este sentido, y conforme a lo expuesto en los numerales precedentes, esta Sala considera que la opinión del responsable de la oficina a la cual pertenecía la impugnante resulta válida para determinarse la continuidad de esta última en sus funciones, mientras que la referencia a lo expuesto en la audiencia realizada ante SUNAFIL, que menciona la impugnante, no resulta atendible en el presente caso, toda vez que como ya se ha indicado, la Entidad tenía la potestad de dar por concluido el vínculo laboral sin expresión de causa bajo el periodo de prueba.
34. Asimismo, acerca del argumento de la impugnante, de que su contrato estableció un periodo de prueba de tres meses, a pesar de que originalmente se le contrató solo por trece (13) días, esta Sala considera que dicha situación no constituye irregularidad alguna, por cuanto tal periodo se encuadra dentro del tiempo

1.1. Principio de legalidad.- 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”.

¹⁶ **Constitución Política del Perú de 1993**

TITULO I

DE LA PERSONA Y DE LA SOCIEDAD

CAPITULO I

DERECHOS FUNDAMENTALES DE LA PERSONA

“Artículo 2º.- Derechos fundamentales de la persona

Toda persona tiene derecho:

(...)

24. A la libertad y a la seguridad personales. En consecuencia:

(...)

a. Nadie está obligado a hacer lo que la ley no manda, ni impedido de hacer lo que ella no prohíbe;

(...)”.



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

previsto, sin perjuicio de la extensión que se realizó a su contrato, por lo que corresponde desestimarse lo expuesto en este extremo.

35. A partir de lo expuesto, este cuerpo Colegiado considera que debe declarar infundado el recurso de apelación interpuesto por la impugnante, en aplicación del principio de legalidad.

Sobre la Ley N° 31131 – Ley que establece Disposiciones para Erradicar la Discriminación en los Regímenes Laborales del Sector Público

36. Mediante la Ley N° 31131, Ley que establece disposiciones para erradicar la discriminación en los regímenes labores del sector público, vigente desde el 10 de marzo de 2021, estableció en su artículo 4º 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.

A partir de la entrada en vigencia de la presente ley, ninguna entidad del Estado podrá contratar personal a través del régimen especial de contratación administrativa de servicios, con excepción de aquellas contrataciones que se encontraran vigentes y que sean necesarias de renovar a efectos de no cortar el vínculo laboral de los trabajadores con vínculo vigente, en tanto se ejecute lo dispuesto en el artículo 1 de la presente ley.

Quedan exceptuados de los alcances de la presente ley los trabajadores CAS que hayan sido contratados como CAS de confianza”. (Subrayado nuestro)

37. Por su parte, el artículo 5º del Decreto Legislativo N° 1057, modificado por la Única Disposición Complementaria Modificatoria de la Ley N° 31131, establece que el contrato administrativo de servicios es de tiempo indeterminado, salvo que se utilice para labores de necesidad transitoria o de suplencia.

38. Sin perjuicio de lo anterior, a través del Informe Técnico N° 000357-2021-SERVIR-GPGSC, del 10 de marzo de 2021, la Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil concluyó lo siguiente respecto de los alcances de Ley N° 31131:

“(…) III. Conclusiones (...)

3.4 Las causales de extinción del contrato administrativo de servicios previstas en el artículo 10 del Decreto Legislativo N° 1057 permanecen vigentes, lo que incluye la desvinculación por no superar el periodo de prueba. La extinción por vencimiento del plazo solo resultará aplicable a los contratos celebrados para labores de necesidad transitoria o suplencia.

(…)”.



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 del Perú: 200 años de Independencia”

39. En tal sentido, si bien con la entrada en vigencia de la Ley N° 31131, los Contratos Administrativos de Servicios han adquirido una naturaleza indefinida, ello no impide que la Entidad disponga de las causales de extinción del Contrato previstas en el artículo 10 del Decreto Legislativo N° 1057, incluyéndose la desvinculación por falta de superación del periodo de prueba.
40. Sobre el particular, habiéndose concluido el contrato de la impugnante por no haber superado el periodo de prueba, esta Sala concluye que la Entidad se encontraba facultada legalmente para extinguir el vínculo laboral con ésta, debiéndose declarar infundado el recurso de apelación y como tal desestimar el pedido de disponerse la responsabilidad del órgano emisor del acto impugnado así como la solicitud de pago de los costos del procedimiento.

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

RESUELVE:

PRIMERO.- Declarar INFUNDADO el recurso de apelación interpuesto por la señora MARY SABEL PILCO PILCO contra la Resolución de Gerencia General N° 029-2021-CVH-GG, del 18 de mayo de 2021, emitida por la Gerencia General del CENTRO VACACIONAL HUAMPANÍ; por lo que se CONFIRMA la citada resolución.

SEGUNDO.- Notificar la presente resolución a la señora MARY SABEL PILCO PILCO y al CENTRO VACACIONAL HUAMPANÍ, para su cumplimiento y fines pertinentes.

TERCERO.- Devolver el expediente al CENTRO VACACIONAL HUAMPANÍ.

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 (www.servir.gob.pe).

Regístrese, comuníquese y publíquese.


CESAR EFRAIN
ABANTO REVILLA
VOCAL


ROLANDO
SALVATIERRA COMBINA
PRESIDENTE


ORLANDO DE LAS CASAS
DE LA TORRE UGARTE
VOCAL

L8/R1

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.