



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 Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

RESOLUCIÓN Nº 000704-2022-SERVIR/TSC-Primera Sala

EXPEDIENTE : 1394-2022-SERVIR/TSC
IMPUGNANTE : CRISTIAN SIMON QUISPE CRUZ
ENTIDAD : MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE TACNA
REGIMEN : DECRETO LEGISLATIVO Nº 1057
MATERIA : TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO
 VENCIMIENTO DE CONTRATO

SUMILLA: *Se declara FUNDADO el recurso de apelación interpuesto por el señor CRISTIAN SIMON QUISPE CRUZ contra la Carta Nº 33-2022-GGRH/MPT, del 17 de febrero de 2022, emitida por la Gerencia de Gestión de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Tacna; al corresponder la aplicación de la Ley Nº 31131.*

Lima, 22 de abril de 2022

ANTECEDENTE

1. Mediante Carta Nº 33-2022-GGRH/MPT, del 17 de febrero de 2022¹, la Gerencia de Gestión de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Tacna, en adelante la Entidad, comunicó al señor CRISTIAN SIMON QUISPE CRUZ, en adelante el impugnante, la culminación de su Contrato Administrativo de Servicios al 17 de febrero de 2022, en aplicación del literal f) del artículo 10º del Decreto Legislativo Nº 1057, modificado por Única Disposición Complementaria Modificatoria de la Ley Nº 31131.

TRÁMITE DEL RECURSO DE APELACIÓN

2. El 25 de febrero de 2022 el impugnante interpuso recurso de apelación contra la Carta Nº 33-2022-GGRH/MPT, argumentando, principalmente, que fue contratada para realizar labores de naturaleza permanente como Especialista II, siendo su contrato indeterminado al amparo de la Ley Nº 31131.
3. Con Oficio Nº 133-2022-GGRH/MPT la Entidad remitió al Tribunal el recurso de apelación interpuesto por el impugnante, así como los antecedentes que dieron origen al acto impugnado.
4. Mediante Oficios Nºs 003514-2022-SERVIR/TSC y 003615-2022-SERVIR/TSC, la Secretaría Técnica del Tribunal comunicó la admisión a trámite del recurso de apelación interpuesto por el impugnante por cumplir los requisitos de admisibilidad.

¹ Notificada al impugnante el 17 de febrero de 2022.

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.



ANÁLISIS

De la competencia del Tribunal del Servicio Civil

5. De conformidad con el artículo 17º del Decreto Legislativo N° 1023², modificado por la Centésima Tercera Disposición Complementaria Final de la Ley N° 29951 - Ley del Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2013³, el Tribunal tiene por función la resolución de controversias individuales que se susciten al interior del 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° 001-2010-SERVIR/TSC⁴, precedente de observancia obligatoria sobre competencia temporal, el Tribunal es competente para conocer en segunda y última instancia administrativa los recursos de apelación que sean presentados ante las entidades a partir del 15 de enero de 2010, siempre y cuando, versen sobre las materias establecidas descritas en el numeral anterior.
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

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

“Artículo 17º.- Tribunal del Servicio Civil

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

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

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

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

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

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

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

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

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



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”
“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

en el artículo 90º de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil⁵, y el artículo 95º de su reglamento general, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM⁶; para aquellos recursos de apelación interpuestos a partir del 1 de julio de 2016, conforme al comunicado emitido por la Presidencia Ejecutiva de SERVIR y publicado en el Diario Oficial “El Peruano”⁷, en atención al acuerdo del Consejo Directivo del 16 de junio de 2016⁸.

⁵ **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”.

⁶ **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”.

⁷ El 1 de julio de 2016.

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

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

Son funciones y atribuciones del Consejo Directivo:

- 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;
- 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”.

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 Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

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 Directivo⁹, se hizo de público conocimiento la ampliación de competencias del Tribunal en el ámbito regional y local, correspondiéndole la atención de los recursos de apelación interpuestos a partir del lunes 1 de julio de 2019, derivados de actos administrativos emitidos por las entidades del ámbito regional y local, en lo que respecta al resto de materias: acceso al servicio civil, evaluación y progresión en la carrera, y terminación de la relación de trabajo; esto es, asumió la totalidad de su competencia a nivel nacional, tal como se puede apreciar en el siguiente cuadro:

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

⁹ 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 del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

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 se aprecia que la impugnante se encontraba contratada bajo el régimen establecido en el Decreto Legislativo N° 1057 y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 075-2008-PCM; por lo que esta Sala considera que son aplicables al presente caso, la referida ley y su reglamento, sus modificatorias, así como cualquier otro documento de gestión por el cual se establezcan funciones, obligaciones, deberes y derechos para su personal.

De la vigencia de la Ley N° 31131, Ley que establece disposiciones para erradicar la discriminación en los regímenes laborales del sector público

12. Previo al análisis de los argumentos expuestos por el impugnante en su recurso de apelación, esta Sala considera pertinente precisar algunos alcances en torno a la Ley N° 31131, la misma que fue objeto de una demanda de inconstitucionalidad recaída en el Expediente N° 00013-2021-PI/TC, y sobre la cual el Tribunal Constitucional ha emitido sentencia declarando fundada en parte la referida demanda¹⁰.
13. Sobre el particular, resulta pertinente invocar lo prescrito en el artículo 80º del Nuevo Código Procesal Constitucional, en el cual se precisa lo siguiente:

*“Artículo 80. Efectos de la sentencia fundada
Las sentencias fundadas recaídas en el proceso de inconstitucionalidad dejan sin efecto las normas sobre las cuales se pronuncian. Tienen alcances generales y*

¹⁰Publicada en el Diario Oficial El Peruano el 19 de diciembre de 2021.



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”
“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

carecen de efectos retroactivos. Se publican íntegramente en el diario oficial El Peruano y producen efectos desde el día siguiente de su publicación.

Cuando se declare la inconstitucionalidad de normas tributarias por violación del artículo 74 de la Constitución, el Tribunal debe determinar de manera expresa en la sentencia los efectos de su decisión en el tiempo. Asimismo, resuelve lo pertinente respecto de las situaciones jurídicas producidas mientras estuvo en vigencia”.

14. Asimismo, debe tenerse en cuenta que el Tribunal Constitucional es el órgano en el cual recae el deber de emitir sentencias sobre las demandas de inconstitucionalidad que se interpongan. No obstante, es preciso señalar que las sentencias constitucionales tienen una definición singular distintas a las sentencias que emana la jurisdicción ordinaria; en este sentido, se ha referido lo siguiente:

“Adelantando una definición se podría sostener que sentencia constitucional es toda aquella resolución que pone punto final a un proceso constitucional, sea en sede judicial, sea en sede constitucional. Pero con carácter de firme”¹¹.

15. Con relación a los efectos de las sentencias constitucionales, en el ámbito doctrinal, esta Sala considera pertinente invocar lo señalado por Palomino Manchego, quien ha referido lo siguiente:

“En consecuencia, se colige que en la esfera procesal la sentencia emitida por el Tribunal Constitucional no tiene efectos retroactivos; las leyes impugnadas por inconstitucionales se plantean directamente ante el Tribunal Constitucional, no existe vía previa; la cuestión o litigio resuelto por el Tribunal Constitucional mediante sentencia tiene efectos erga omnes, no inter partes (...)”¹².

16. Ahora bien, en atención al fallo emitido por el Tribunal Constitucional, se advierte que a la fecha se mantiene vigente el artículo 4º de la Ley Nº 31131 en los términos siguientes:

“Artículo 4. Eliminación de la temporalidad sin causa y prohibición de contratación bajo el régimen CAS

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

¹¹GARCÍA BELAUNDE, Domingo y ETO CRUZ, Gerardo: “Efectos de las sentencias constitucionales en el Perú”, en *Anuario Iberoamericano de Justicia Constitucional*, ISSN 1138-4824, núm. 12, Madrid (2008) p. 266.

¹²PALOMINO MANCHEGO, José F: “El Tribunal Constitucional de Austria”, en KELSEN, Hans: *Sobre la Jurisdicción Constitucional*, Fondo editorial de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Lima, p. 270.

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 Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

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”.

17. Del mismo modo, se advierte que también mantiene su vigencia la Única Disposición Complementaria Modificatoria de la Ley N° 31131, por medio de la cual se estableció lo siguiente:

“ÚNICA. Modificación de los artículos 5 y 10 del Decreto Legislativo 1057

Modifícanse los artículos 5y 10 del Decreto Legislativo 1057, Decreto Legislativo que Regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios, en los siguientes términos:

“Artículo 5.- Duración

El contrato administrativo de servicios es de tiempo indeterminado, salvo que se utilice para labores de necesidad transitoria o de suplencia.

Artículo 10.- Extinción del contrato

El contrato administrativo de servicios se extingue por:

[...]

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.

[...]”.

Sobre la renovación de los Contrato Administrativo de Servicios

18. El artículo 3º del Decreto Legislativo N° 1057, modificado por el artículo 2º de la Ley N° 29849, publicado el 6 de abril de 2012 en el diario El Peruano, establece que “*El Contrato Administrativo de Servicios constituye una modalidad especial de contratación laboral, privativa del Estado*”, agregando que se regula bajo sus propias normas de modo que “*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*”.
19. En cuanto a su duración, el texto original del artículo 5º del Decreto Legislativo N° 1057 precisó que el Contrato Administrativo de Servicios se celebraba a plazo determinado y es renovable. No obstante, el 9 de marzo de 2021 se publicó en diario Oficial El Peruano, la Ley N° 31131, Ley que establece disposiciones para erradicar



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”
“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

la discriminación en los regímenes laborales del sector público, en cuya única disposición complementaria modificatoria modificó el citado artículo 5º del Decreto Legislativo N° 1057, estableciendo que el *“El contrato administrativo de servicios es de tiempo indeterminado, salvo que se utilice para labores de necesidad transitoria o de suplencia”*.

20. Ahora bien, el numeral 5.1. del artículo 5º del Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057, modificado por el Decreto Supremo N° 065-2011-PCM, estableció que el Contrato Administrativo de Servicios *“es de plazo determinado”*, y precisó que *“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”*. Por su lado, en el numeral 5.2 del referido artículo señaló que *“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 (...)”*.
21. Sin embargo, corresponde que estas disposiciones sean interpretadas con especial énfasis a partir de la vigencia de la Ley N° 31131, pues si bien la citada Ley no ha derogado las disposiciones reglamentarias mencionadas (cuya derogación o modificación también debería realizarse vía reglamentaria), se debe tener en cuenta que a partir del 10 de marzo de 2021 el Contrato Administrativo de Servicios es indeterminado, de modo que las disposiciones relativas a la temporalidad del contrato, el límite de su prórroga o renovación, e incluso la regulación referida a su renovación automática, contenidas en el reglamento del Decreto Legislativo N° 1057, no podrían ser aplicadas ante los contratos que han adquirido vigencia indeterminada, salvo que se traten de contratos celebrados para cubrir necesidades transitorias o de suplencia.
22. Por lo tanto, 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. A partir de la vigencia de la citada norma, por el contrario, la duración del contrato es indeterminada, salvo que la contratación se justifique en la cobertura de necesidades transitorias o de suplencia.
23. Ahora bien, la vigencia de Ley N° 31131 también genera implicancias importantes en la aplicación de la causa de extinción del contrato, prevista en el literal h) del

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 Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

artículo 10º del Decreto Legislativo Nº 1057, esto es, el vencimiento del contrato. Así, esta causa de extinción, a partir de la vigencia de la citada Ley Nº 31131, solo será aplicable a los casos de aquellos contratos que mantenga una vocación de temporalidad, es decir, a los contratos administrativos de servicios que sean celebrados para cubrir necesidades temporales o suplencia.

Análisis del caso

24. En el presente caso, de los documentos que obran en el expediente se aprecia que el contrato administrativo de servicios celebrado entre el impugnante y la Entidad tenía como última fecha de vigencia el 17 de febrero de 2022¹³, siendo prorrogado por la Entidad con sendas adendas. Asimismo, se verifica que el contrato del impugnante se encontraba vigente durante la publicación de la Ley Nº 31131, tal como se verifica de la Adendum Nº 080-2021 al Contrato Administrativo de Servicios Nº 041-2020-MPT, el cual prorrogó el citado contrato del 1 de febrero al 31 de marzo de 2021.
25. Asimismo, de la revisión del Contrato Administrativo de Servicios Nº 041-2020-MPT y la convocatoria del Proceso CAS Nº 017-2020, se advierte que el impugnante fue contratado como Especialista II de la Gerencia Municipal, realizando las actividades necesarias para el cumplimiento de la *“Meta 4 - Acciones para promover la adecuada alimentación y la prevención y reducción de la anemia”*, no acreditando la Entidad que se trate de una contratación para realizar labores de carácter transitorio o de suplencia.
26. Por otro lado, de acuerdo con lo señalado en el literal f) del artículo 10º del Decreto Legislativo Nº 1057, modificado por la Ley Nº 31131, para extinguir unilateralmente un contrato administrativo de servicios debe expresar una **causa disciplinaria o relativa a la capacidad del trabajador**, la cual debe encontrarse debidamente comprobada por la Entidad. Asimismo, con relación a la causa relativa a la capacidad de trabajador, de acuerdo a lo indicado en el Informe Nº 000849-2021-SERVIR-GPGSC, del 13 de mayo de 2021, emitido por la Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil, se comprenden los siguientes supuestos:
- a) Carencia de las competencias o cualidades necesarias para desempeñar ciertas tareas, lo que redundaría en un desempeño insatisfactorio; y

¹³ De acuerdo a la información escalafonaria recogida en el Informe Nº 497-2022-E-UGODP-GGRH/MPT, del 23 de marzo de 2022.

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 Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

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.

27. Asimismo, esta resulta relevante considerar que en citado en el Informe N° 000849-2021-SERVIR-GPGSC se concluye lo siguiente respecto a la aplicación del literal f) del artículo 10° del Decreto Legislativo N° 1057 por causa relativa a la capacidad del trabajador:

*“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**” (resaltado nuestro).*

28. En el presente caso, se advierte que con Carta N° 33-2022-GGRH/MPT se decidió resolver el Contrato Administrativo de Servicios N° 041-2020-MPT, invocando como causal para la resolución unilateral del contrato lo siguiente:

“(…) se ha decidido extinguir su relación contractual con la entidad por haber infringido sus responsabilidades establecidas conforme el contrato laboral C.A.S. N° 041-2020-MPT y designado como responsable de la Meta 4: ACCIONES PARA PROMOVER LA ADECUADA ALIMENTACION Y LA PREVENCION Y REDUCCION DE LA ANEMIA habiendo generado la intervención por parte del Ministerio Público mediante el Oficio N° 11-2022-3°D-FPCEDCF-T en la Sub Gerencia de Tesorería, Gerencia de Gestión de Recursos Humanos, Gerencia de Desarrollo Económico y Social, y la Sub Gerencia de Logística de la Municipalidad Provincial de Tacna derivada de una investigación en su contra por parte del Tercer Despacho de la Fiscalía Provincial Corporativa Especializa en Delitos de Corrupción de Funcionarios de Tacna por los hechos suscitados tras la denuncia pública del caso de “trabajadores fantasmas” y otros en la entidad.

(…)

(Subrayado nuestro)”

29. Al respecto, de acuerdo a la información contenida en el expediente administrativo, esta Sala advierte que no existe evidencia que permita colegir que la decisión contenida en el acto impugnado haya sido consecuencia de la tramitación de un procedimiento administrativo disciplinario, para considerar que se trata de una



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”
“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

decisión unilateral extinguiendo el contrato administrativo de servicios por causa disciplinaria, es decir, no se advierte que se haya imputado y sancionado al impugnante por la comisión de falta disciplinaria.

30. Asimismo, tampoco se advierte que el acto impugnado haya sido consecuencia de un procedimiento de evaluación de la capacidad del impugnante, con la finalidad de respetar su derecho de defensa y el debido procedimiento, incluso, en la Carta N° 33-2022-GGRH/MPT se indica que se extingue su contrato por haber infringido las responsabilidades establecidas en dicho documento, situación que denota que la Entidad establece directamente una supuesta carencia de competencias o cualidades necesarias para el cumplimiento de sus funciones, o un desempeño laboral deficiente, sin que el impugnante haya ejercido su derecho de defensa contra dichas consideraciones.
31. Cabe señalar que, si bien la Entidad considera que el impugnante habría incumplido sus funciones en mérito a una denuncia pública, resultaba necesario que acredite fehaciente el grado de participación del impugnante en dichas irregularidades, dentro del marco del procedimiento administrativo correspondiente.
32. De esta forma, a criterio de esta Sala, lo invocado por la Entidad para la culminación de un contrato a partir de una causa relacionada con la capacidad o con la conducta del impugnante, no corresponde con las disposiciones vigentes, y como tal no se justifica la extinción unilateral de su contrato administrativo de servicios por parte de la Entidad.
33. En consecuencia, a criterio de esta Sala, la relación laboral que mantenía el impugnante con la Entidad pasó a tener carácter indefinido con la vigencia de la Ley N° 31131.
34. Por lo tanto, corresponde declarar fundado el recurso de apelación interpuesto por el impugnante, al haberse concluido su contrato administrativo de servicios sin que medie una causa justa debidamente comprobada.

RESUELVE:

PRIMERO.- Declarar FUNDADO el recurso de apelación interpuesto por el señor CRISTIAN SIMON QUISPE CRUZ contra la Carta N° 33-2022-GGRH/MPT, del 17 de febrero de 2022, emitida por la Gerencia de Gestión de Recursos Humanos de la MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE TACNA, al corresponder la aplicación de la Ley N° 31131.; por lo que se REVOCA el acto impugnado.

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 Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

SEGUNDO.- Notificar la presente resolución al señor CRISTIAN SIMON QUISPE CRUZ y a la MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE TACNA, para su cumplimiento y fines pertinentes.

TERCERO.- Devolver el expediente a la MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE TACNA.

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


ORLANDO DE LAS CASAS
DE LA TORRE UGARTE
PRESIDENTE


ROLANDO
SALVATIERRA COMBINA
VOCAL

P6

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.