



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

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)

10. 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.
11. 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.

Respecto a los contratos regulados bajo el Decreto Legislativo N° 1057

12. De acuerdo al texto original del artículo 1º del Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057⁹, el denominado “contrato administrativo de servicios” es una modalidad

m) Las demás que se señalen en el Reglamento y otras normas de desarrollo del Sistema.”

⁹ **Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057, que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios, aprobado por Decreto Supremo N° 075-2008-PCM (Texto original)**

“Artículo 1º.- Naturaleza jurídica y definición del contrato administrativo de servicios

El contrato administrativo de servicios es una modalidad contractual administrativa y privativa del Estado, que vincula a una entidad pública con una persona natural que presta servicios de manera no autónoma. Se rige por normas de derecho público y confiere a las partes únicamente los beneficios y las obligaciones que establece el Decreto Legislativo N° 1057 y el presente reglamento. No está sujeto a las



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

propia del derecho administrativo y privativa del Estado que no se encuentra sujeta a las disposiciones del Decreto Legislativo N° 276, ni del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 - Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, ni a ninguna de las otras normas que regulan carreras administrativas especiales.

13. Sin embargo, el Tribunal Constitucional (TC) 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.
14. En virtud de lo señalado por el TC, con el Decreto Supremo N° 065-2011-PCM se establecieron modificaciones al Reglamento 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. No obstante, 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.

disposiciones del Decreto Legislativo N° 276 -Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público-, ni al régimen laboral de la actividad privada, ni a ningún otro régimen de carrera especial”.

¹⁰Fundamento N° 19 de la Sentencia emitida en el Expediente N° 00002-2010-PI/TC.

¹¹Fundamento N° 47 de la Sentencia emitida 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 topes 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”.



Sobre la decisión de la Entidad de no renovar el contrato administrativo de servicios que vinculaba a las partes

15. De la revisión del recurso de apelación interpuesto por la impugnante se aprecia que su pretensión está dirigida a que se evalúe la decisión de la Entidad de no renovar el contrato suscrito bajo el Decreto Legislativo N° 1057, que vinculaba a las partes, por cuanto, a su criterio, se trata de un despido arbitrario pues, la conclusión de su vínculo laboral se encuentra relacionada directamente a su embarazo.
16. Al respecto, el 30 de noviembre de 2017, se publicó en el diario oficial El Peruano la Ley N° 30709, Ley que prohíbe la Discriminación remunerativa entre varones y mujeres, estableciéndose en su artículo 6° la siguiente prohibición:

"Artículo 6. Prohibición de despido y no renovación de contrato por motivos vinculados con la condición del embarazo o el período de lactancia

Queda prohibido que la entidad empleadora despidiera o no renueve el contrato de trabajo por motivos vinculados con la condición de que las trabajadoras se encuentren embarazadas o en período de lactancia en el marco de lo previsto en el Convenio OIT 183 sobre protección de la maternidad"

17. Respecto de lo anterior, corresponde puntualizar que, dicha prohibición resultaría aplicable siempre que la razón de la no renovación se sustente en la condición de embarazo o por el periodo de lactancia en el que se encuentre la servidora; de lo contrario, no se estaría configurando ninguna causal discriminatoria y la extinción del vínculo sería válido de acuerdo con el artículo 5° del Decreto Legislativo N° 1057¹³.
18. Así, de conformidad con el texto del literal h) del numeral 13.1 del artículo 13° del Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057, vigente al momento de la extinción del plazo del contrato de la impugnante, la relación laboral bajo el referido régimen se puede extinguir, entre otros, por "*Vencimiento del plazo del contrato*".
19. A mayor abundamiento, la Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil de SERVIR opinó en el numeral 2.6 del Informe Técnico N° 240-2018-SERVIR/GPGSC, del 14 de febrero de 2018¹⁴, que "***el vencimiento del plazo del contrato administrativo de servicios es una causal de extinción del mismo, causal prevista en el Decreto Legislativo N° 1057 y en su Reglamento; lo cual no es ni tiene la***

¹³Cabe precisar que esta opinión es compartida con la emitida por la Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil en el Informe Técnico N° 258-2018-SERVIR/GPGSC, disponible en www.servir.gob.pe.

¹⁴Disponible en www.servir.gob.pe.



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

misma naturaleza jurídica que una resolución arbitraria del contrato." (Subrayado nuestro)

20. En el presente caso, de la revisión de los documentos que obran en el expediente administrativo, es posible apreciar que la impugnante al momento del término de su vínculo jurídico con la Entidad tenía una relación laboral regulada por el Decreto Legislativo N° 1057, la misma que estuvo vigente hasta el 31 de diciembre de 2020, conforme se aprecia del escrito s/n de fecha 24 de enero de 2021 y el recurso de apelación interpuesto.
21. Ahora bien, uno de los cuestionamientos que realiza la impugnante es que la Entidad no le informó sobre su decisión de no renovar el referido contrato administrativo de servicios.
22. Sobre el particular, si bien no se logra verificar si la Entidad cumplió con informarle a la impugnante respecto de la no renovación de su contrato administrativo de servicio con la anticipación debida de cinco (5) días hábiles, conforme al numeral 5.2 del artículo 5° del Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057¹⁵, el incumplimiento del plazo mínimo establecido para tal efecto acarrea responsabilidad administrativa, pero no afecta la vigencia del contrato por vencer, esto es, no determina que éste se prorrogue o renueve automáticamente ni obliga a la entidad a prorrogarlo o renovarlo¹⁶.
23. Por lo tanto, en el supuesto de que la Entidad no haya comunicado a la impugnante la decisión de no renovar el contrato administrativo de servicios sin la anticipación debida no invalida dicha decisión que se encuentra amparada en lo establecido en el literal h) del numeral 13.1 del artículo 13° del Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057, que recoge como supuesto de extinción del contrato referido el vencimiento de su plazo.

¹⁵ **Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057 aprobado por Decreto Supremo N° 075-2008-PCM**

"Artículo 5°.- Duración del contrato administrativo de servicios

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.

(...)

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".

¹⁶ Criterio recogido en el Informe Legal N° 162-2012-SERVIR/GG-OAJ del 15 de febrero de 2012 emitido por la Jefatura de la Oficina de Asesoría Jurídica de la Autoridad Nacional del Servicio Civil.



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

24. Asimismo, la impugnante precisa que el día 10 de enero del 2021, registró su ingreso a su centro de trabajo, pero no se le permitió seguir prestando labores, al respecto, es pertinente señalar que no existe prueba alguna que acredite dicha afirmación. Además, la propia impugnante señala que no se le permitió prestar labores, dado que no mantenía contrato vigente con la Entidad.
25. Por último, respecto del presunto despido discriminatorio o arbitrario que ha hecho referencia la impugnante, se debe de tener en cuenta que, mediante el principio de la carga de la prueba¹⁷ se establece que el pretensor, entendiéndose a quien pretende el reconocimiento de un hecho invocado, es al que le corresponde probar.
26. Ahora bien, en el presente caso de la revisión de los documentos adjuntos al recurso de apelación, no se aprecia que la impugnante haya comunicado a la Entidad su estado de gravidez ni tampoco se verifica algún otro indicio que pudiera determinar que la no renovación de su contrato se debió a la condición de su embarazo, en consecuencia, su alegación carece de medios probatorios por lo que debe de rechazarse.
27. Por lo tanto, a criterio de esta Sala, la relación laboral que mantenía la impugnante con la Entidad finalizó por vencimiento del plazo del contrato, causal prevista en el Decreto Legislativo N° 1057 y en su reglamento; la cual no es ni tiene la misma naturaleza jurídica de una resolución arbitraria del contrato.
28. Por las consideraciones expuestas, este cuerpo Colegiado estima que debe declararse infundado el recurso de apelación interpuesto por la impugnante.

En ejercicio de las facultades previstas en el artículo 17º 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 HEIDY DEL PILAR VELASQUEZ ESPINOZA contra la denegatoria ficta del Escrito s/n de

¹⁷ **Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General aprobado por el Decreto Supremo N° 004-2019-JUS**

"Artículo 173º.- Carga de la prueba

171.1 La carga de la prueba se rige por el principio de impulso de oficio establecido en la presente Ley.
171.2 Corresponde a los administrados aportar pruebas mediante la presentación de documentos e informes, proponer pericias, testimonios, inspecciones y demás diligencias permitidas, o aducir alegaciones".

"Artículo 177º.- Medios de prueba

Los hechos invocados o que fueren conducentes para decidir un procedimiento podrán ser objeto de todos los medios de prueba necesarios, salvo aquellos prohibidos por disposición expresa. (...)"



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"

fecha 24 de enero de 2021, presentado ante la DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD TUMBES.

SEGUNDO.- Notificar la presente resolución a la señora HEIDY DEL PILAR VELASQUEZ ESPINOZA y a la DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD TUMBES, para su cumplimiento y fines pertinentes.

TERCERO.- Devolver el expediente a la DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD TUMBES.

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

L13/P5