



PERÚ

Presidencia del  
Consejo de Ministros

Autoridad Nacional  
del Servicio Civil

Gerencia de Políticas de Gestión del  
Servicio Civil

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"  
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"  
"Año del Bicentenario del Congreso de la República del Perú"

Fecha

## INFORME TÉCNICO N° -2022-SERVIR-GPGSC

Para : **BRATZO BENJAMÍN BARTRA IBAZETA**  
Gerente de Políticas de Gestión del Servicio Civil

De : **MARÍA EUGENIA DEL CARMEN CERNA GARCÍA DE ORSOS**  
Ejecutiva de Soporte y Orientación Legal

Asunto : a) Sobre el cese por límite de edad en el Decreto Legislativo N° 1057  
b) De la invalidez absoluta permanente sobreviniente como causal de extinción del contrato administrativo de servicios  
c) Adecuada aplicación de la causal de extinción del Contrato Administrativa de Servicios descrita en el literal f) del artículo 10° del Decreto Legislativo N° 1057

Referencia : Oficio N° D000054-2022-SAT-GRH

### I. Objeto de la consulta

Mediante el documento de la referencia, la Gerente de Recursos Humanos del Servicio de Administración Tributaria de Lima realiza a SERVIR las siguientes consultas:

- a) ¿La edad de jubilación y el acceso a la pensión, sumado al hecho de que el personal CAS mayor de 70 años de edad se encuentra gozando de la licencia con goce de haber compensable, por no ser compatibles sus funciones con el trabajo remoto, podría considerarse como una causa justa de extinción del vínculo laboral sujeto a Contratación Administrativa de Servicios?
- b) En el caso del personal que realiza actividades de riesgo, cuyas facultades pueden verse disminuidas por efecto de la edad, ¿es válido aplicar la causal de desvinculación relacionada con la capacidad del trabajador?
- c) Si la desvinculación relacionada con la capacidad del trabajador es válida, ¿puede comprenderse como uno de sus supuestos el detrimento de la facultad física o mental del servidor determinante para el desempeño de las tareas? En ese caso, ¿de qué forma se podría certificar el supuesto planteado?
- d) En igual dirección, en lo relativo a los supuestos de carencia de las competencias o cualidades necesarias para desempeñar ciertas tareas, lo que redundaría en un desempeño insatisfactorio; y el desempeño laboral insuficiente no por causa de una falta cometida deliberadamente, ¿de qué forma o mecanismo podría determinarse la configuración de tales supuestos si actualmente el personal mayor de 70 años de edad viene gozando de la licencia con goce de haber compensable?

### II. Análisis

#### Competencias de SERVIR

- 2.1 La Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR es un organismo rector que define, implementa y supervisa las políticas de personal de todo el Estado. No puede entenderse que como parte de sus



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"  
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"  
"Año del Bicentenario del Congreso de la República del Perú"

competencias se encuentra el constituirse en una instancia administrativa o consultiva previa a la adopción de decisiones individuales que adopte cada entidad.

- 2.2 Debe precisarse que las consultas que absuelve SERVIR son aquellas referidas al sentido y alcance de la normativa aplicable al Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, planteadas sobre temas genéricos y vinculados entre sí, sin hacer alusión a asuntos concretos o específicos. Por lo tanto, las conclusiones del presente informe no se encuentran vinculadas necesariamente a situación particular alguna.
- 2.3 Considerando lo señalado hasta este punto resulta evidente que no corresponde a SERVIR -a través de una opinión técnica- emitir pronunciamiento sobre alguna situación concreta. Por ello el presente informe examina las nociones generales a considerar sobre las materias de la presente consulta.

### **Sobre la inexistencia de límite de edad para la contratación de personal bajo el régimen CAS**

- 2.4 Sobre el particular, nos remitiremos al [Informe Técnico N° 991-2017-SERVIR/GPGSC](#), cuyo contenido recomendamos revisar para mayor detalle, el cual señala lo siguiente:

*“2.8 Respecto al régimen CAS, en su marco normativo, regulado por el Decreto Legislativo N° 1057<sup>1</sup>, y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 075- 2008-PCM<sup>2</sup>, no existe una disposición similar a las mencionadas en los párrafos precedentes, que establezca un límite de edad para trabajar bajo dicho régimen.*

*2.9 Siendo así y teniendo en cuenta que toda norma que restringe derechos o establece excepciones debe ser interpretada de manera restrictiva y no puede extenderse a supuestos no contemplados, no podrían extenderse lo dispuesto en los regímenes de los Decretos Legislativos N° 276 y 728, respecto al límite de edad para trabajar bajo el régimen CAS. Por lo tanto, en el régimen CAS no existe norma legal que limite la edad para ser contratado o que origine el cese obligatorio.”*

- 2.5 Siendo así, es pertinente recordar que el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 1057 (en adelante, DL 1057) se rige por sus propias normas no siendo aplicables las disposiciones de los regímenes regulados por los Decretos Legislativos N.º 276 y 728. De ahí que, si bien la Ley N° 31131 modificó la naturaleza de los contratos CAS, ello no implica una modificación de las demás disposiciones establecidas en el referido régimen laboral, como es el caso del límite de edad para continuar prestando servicios bajo dicho régimen laboral.

### **De la invalidez absoluta permanente sobreviniente como causal de extinción del contrato administrativo de servicios**

- 2.6 Una de las causales de extinción del Contrato Administrativo de Servicios establecidas en el artículo 10 del DL 1057, modificado por la Ley N° 31131<sup>1</sup>, es la establecida en el literal e): *“Invalidez absoluta permanente sobreviniente”*.
- 2.7 Ahora bien, ciertamente, ni el DL 1057 ni su reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 075-2008-PCM (en adelante, Reglamento del DL 1057) han precisado los alcances de la *“Invalidez*

<sup>1</sup> A través de su única disposición complementaria modificatoria.



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

"Año del Bicentenario del Congreso de la República del Perú"

absoluta permanente sobreviniente". Ante ello, debemos recurrir al Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas) N° 159<sup>2</sup> ratificado por el Perú en 1986, en el que se define a la persona inválida como aquella cuyas posibilidades de obtener y conservar un empleo adecuado y de progresar en el mismo, queden sustancialmente reducidos a causa de una deficiencia de carácter físico o mental debidamente reconocido.

- 2.8 Respecto al documento que acredite la invalidez absoluta permanente, es preciso remitirnos a la opinión emitida en el [Informe Técnico N° 1662-2016-SERVIR/GPGSC](#), en el que se concluyó lo siguiente:

"(...)

3.3 *La invalidez permanente física o mental, independientemente al régimen laboral al que pertenece el trabajador, solo puede ser acreditada a través de un Informe Médico en el cual se determine la Incapacidad Permanente generando con ello la extinción laboral. En caso sea expedido por la Junta Médica se deberá tener en cuenta lo establecido en los lineamientos que tanto el Ministerio de Salud como el Seguro Social de Salud - ESSALUD, emitan en su condición de organismos competentes. El informe médico no puede ser reemplazado o desvirtuado mediante la presentación de un certificado médico de incapacidad temporal.*

"(...)"

- 2.9 Siendo así, para mayor información sobre el Informe Médico que determine la invalidez absoluta permanente que conlleve a la extinción del vínculo laboral, se recomienda consultar tanto al Ministerio de Salud como el Seguro Social de Salud - ESSALUD, por ser materia de su competencia.

### **Sobre la causal de extinción del Contrato Administrativo de Servicios descrita en el literal f) del artículo 10° del Decreto Legislativo N° 1057**

- 2.10 El artículo 10° del DL 1057, modificado por la Ley N° 31131<sup>3</sup>, establece taxativamente las causales de extinción del contrato, siendo una de estas, la siguiente:

"(...)

*f) Decisión unilateral de la entidad con expresión de causa disciplinaria o relativa a la capacidad del trabajador y debidamente comprobada. Si el despido no tiene causa o no se prueba durante el proceso de impugnación, el juez declara su nulidad y la reposición del trabajador."*

- 2.11 Así pues, de una lectura simple e interpretación literal de la norma antes reseñada, *a priori* podría entenderse que la misma prevé como una causal objetiva de extinción del contrato CAS –que no requiere procedimiento alguno– la decisión unilateral de la entidad empleadora basada en dos posibles circunstancias: la primera, referida a "causa disciplinaria" y la segunda, a la "capacidad del trabajador".
- 2.12 No obstante ello, es importante resaltar que la norma no ha señalado a qué se refiere con "causa disciplinaria" o "capacidad del trabajador", ni cuáles serían los supuestos específicos que se encontrarían dentro de dichas categorías, abriendo una serie de posibilidades interpretativas cuya

<sup>2</sup> Artículo 1

<sup>3</sup> A través de su única disposición complementaria modificatoria.



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

"Año del Bicentenario del Congreso de la República del Perú"

dilucidación no debería quedar a criterio de las entidades dado que podría dar lugar a actuaciones arbitrarias y lesivas a los derechos de los servidores.

- 2.13 En ese contexto, a efectos de dilucidar los alcances de la aplicación de la causal de extinción del contrato administrativo de servicios prevista en el literal f) del artículo 10° del DL 1057, es oportuno primero revisar cuál ha sido el tratamiento normativo que se ha otorgado a las materias consideradas por dicho artículo como causales de terminación del contrato bajo decisión unilateral de la entidad (causa disciplinaria y capacidad del trabajador).
- 2.14 Así pues, en relación con la causal de "causa disciplinaria", es oportuno recordar que desde el 14 de setiembre de 2014, el régimen disciplinario y procedimiento sancionador aplicable a todos los servidores del sector público es el previsto por la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil (en adelante, LSC) y su Reglamento General, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM (en adelante, Reglamento de la LSC), motivo por el cual, la posibilidad de atribuir responsabilidad disciplinaria a algún servidor depende de la subsunción de la conducta imputada en alguna de las faltas previstas en la LSC y su reglamento.
- 2.15 El artículo 91° del Reglamento de la LSC establece que: *"La responsabilidad administrativa disciplinaria es aquella que exige el Estado a los servidores civiles por las faltas previstas en la Ley que cometan en el ejercicio de las funciones o de la prestación de servicios, iniciando para tal efecto el respectivo procedimiento administrativo disciplinario e imponiendo la sanción correspondiente, de ser el caso."* (Negrita y subrayado es nuestro)

Inclusive, el propio artículo 85° de la LSC -que contiene el catálogo de faltas pasibles de suspensión o destitución- ha señalado que dichas sanciones se aplican previo procedimiento administrativo disciplinario<sup>4</sup>.

- 2.16 De esa manera, la única forma de establecer la existencia de responsabilidad administrativa disciplinaria y aplicar una sanción a un servidor por la comisión de una falta, es a través del procedimiento administrativo disciplinario (en adelante PAD) de la LSC, al cual son de aplicación todas las garantías inherentes al principio/derecho a un debido procedimiento previsto en el numeral 2 del artículo 248° del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS<sup>5</sup> (en adelante, TUO de la LPAG), el mismo que resulta aplicable al PAD de la LSC de conformidad con lo establecido en el artículo 92° del Reglamento de la LSC<sup>6</sup>.

<sup>4</sup> Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil

*"Artículo 85. Faltas de carácter disciplinario*

*Son faltas de carácter disciplinario que, según su gravedad, pueden ser sancionadas con suspensión temporal o con destitución, previo proceso administrativo: (...)"*

<sup>5</sup> Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General

*"Artículo 248.- Principios de la potestad sancionadora administrativa*

*2. Debido procedimiento.- No se pueden imponer sanciones sin que se haya tramitado el procedimiento respectivo, respetando las garantías del debido procedimiento. Los procedimientos que regulen el ejercicio de la potestad sancionadora deben establecer la debida separación entre la fase instructora y la sancionadora, encomendándolas a autoridades distintas."*

<sup>6</sup> Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM

*"Artículo 92.- Principios de la potestad disciplinaria*

*La potestad disciplinaria se rige por los principios enunciados en el artículo 230 de la Ley 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, sin perjuicio de los demás principios que rigen el poder punitivo del Estado."*



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

"Año del Bicentenario del Congreso de la República del Perú"

- 2.17 A mayor abundamiento, es oportuno recordar que el numeral 1.2 del artículo IV del Título Preliminar del TUO de la LPAG, contiene una descripción –a modo enunciativo– de las garantías implícitas al derecho a un debido procedimiento, precisando que: *“(…) Tales derechos y garantías comprenden, de modo enunciativo mas no limitativo, los derechos a ser notificados; a acceder al expediente; **a refutar los cargos imputados; a exponer argumentos y a presentar alegatos complementarios; a ofrecer y a producir pruebas; a solicitar el uso de la palabra, cuando corresponda; a obtener una decisión motivada, fundada en derecho, emitida por autoridad competente, y en un plazo razonable; y, a impugnar las decisiones que los afecten.**”*
- 2.18 De todo lo anterior, se puede colegir que la legislación ha sido cuidadosa en establecer que la imposición de una sanción derivadas de la comisión de una falta disciplinaria –y sus consecuencias administrativas– solo proceden previo procedimiento disciplinario en el que se respeten las garantías inherentes al derecho a un debido procedimiento (derecho de defensa, obtener una decisión motivada y posibilidad de impugnarla, entre otros).
- 2.19 Asimismo, debe señalarse que el régimen disciplinario de la LSC también ha previsto una sanción disciplinaria que acarrea la desvinculación del servidor, siendo esta la sanción de destitución, la misma que se encuentra reservada a las faltas de mayor gravedad a partir del catálogo previsto en el artículo 85° de la LSC y de acuerdo a la valoración de las autoridades del PAD en virtud de los criterios previstos en el artículo 87° de la LSC<sup>7</sup>. Así pues, el segundo párrafo del artículo 90° de la LSC establece que: *“La destitución **se aplica previo proceso administrativo disciplinario** (…)”*. (Subrayado y negrita es nuestro)
- 2.20 A partir de lo expuesto, podemos concluir que la expresión “causa disciplinaria” señalada en el literal f) del artículo 10° del DL 1057 se referiría necesariamente a la comisión de las faltas previstas en régimen disciplinario de la LSC; y siendo ello así, nos encontramos ante dos normas que regulan de forma distinta el procedimiento para la desvinculación de un servidor CAS como consecuencia de la comisión de una falta.
- 2.21 Por una parte, el literal f) del artículo 10° del DL 1057 ha regulado como una causal de extinción del contrato (desvinculación) la decisión unilateral de la entidad por “causa disciplinaria”, la cual, si se entiende de forma literal, implicaría la posibilidad de la entidad de extinguir *motu proprio* el

<sup>7</sup> Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil

**“Artículo 87. Determinación de la sanción a las faltas**

La sanción aplicable debe ser proporcional a la falta cometida y se determina evaluando la existencia de las condiciones siguientes:

- a) Grave afectación a los intereses generales o a los bienes jurídicamente protegidos por el Estado.
- b) Ocultar la comisión de la falta o impedir su descubrimiento.
- c) El grado de jerarquía y especialidad del servidor civil que comete la falta, entendiendo que cuanto mayor sea la jerarquía de la autoridad y más especializadas sus funciones, en relación con las faltas, mayor es su deber de conocerlas y apreciarlas debidamente.
- d) Las circunstancias en que se comete la infracción.
- e) La concurrencia de varias faltas.
- f) La participación de uno o más servidores en la comisión de la falta o faltas.
- g) La reincidencia en la comisión de la falta.
- h) La continuidad en la comisión de la falta.
- i) El beneficio ilícitamente obtenido, de ser el caso.

Las autoridades deben prever que la comisión de la conducta sancionable no resulte más ventajosa para el infractor que cumplir las normas infringidas o asumir la sanción.

La destitución acarrea la inhabilitación automática para el ejercicio de la función pública. El servidor civil que se encuentre en este supuesto, no puede reingresar a prestar servicios a favor del Estado por un plazo de cinco (5) años, contados a partir de que la resolución administrativa que causa estado es eficaz.

Si un servidor civil es declarado responsable de un delito doloso, mediante sentencia que cause estado, o que haya quedado consentida, o ejecutoriada, culmina su relación con la entidad.”



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

"Año del Bicentenario del Congreso de la República del Perú"

contrato de un servidor sin más trámite que imputarle la comisión de una falta disciplinaria; y por otra parte, se tiene que conforme al artículo 91° de la LSC así como al numeral 2° del artículo 248° del TUO de la LPAG, la determinación de responsabilidad de un servidor y la aplicación de una sanción (entre ellas la destitución que evidentemente implica desvinculación) procede únicamente previo procedimiento disciplinario en que se respete el derecho a un debido procedimiento.

- 2.22 Frente al conflicto normativo antes enunciado, es relevante traer a colación el *Principio Pro Homine*, el mismo que de acuerdo al Tribunal Constitucional consiste en lo siguiente:

"(...)

33. *El principio pro homine es un principio hermenéutico que al tiempo de informar el derecho de los derechos humanos en su conjunto, ordena que deba optarse, ante una pluralidad de normas aplicables, siempre por aquella norma iusfundamental que garantice de la manera más efectiva y extensa posible los derechos fundamentales reconocidos; es decir aquella que despliegue una mayor eficacia de la norma. O como reiteradamente ha señalado la jurisprudencia del Tribunal Constitucional, **el principio pro homine implica que los preceptos normativos se tengan que interpretar del modo que mejor se optimice el derecho constitucional y se reconozca la posición preferente de los derechos fundamentales** [STC N.º 1049-2003-PA, fundamento 4]. **Asimismo pero de manera inversa, también implica que debe preferirse la norma o interpretación más restringida cuando de los que se trata es de fijar restricciones al ejercicio de los derechos, sean éstas de carácter permanente o extraordinaria. Esta directriz de preferencia de normas o de interpretación alcanza a ser aplicable incluso en los casos de duda sobre si se presenta una situación en que se encuentran en juego derechos fundamentales u otros derechos.**"<sup>8</sup>*

- 2.23 En el presente caso, en relación con la disyuntiva sobre los alcances de la causal de extinción de contrato prevista en el literal f) del artículo 10° del DL 1057 consistente en la "decisión unilateral con expresión de causa disciplinaria" se encuentra en juego el derecho de los servidores a un debido procedimiento<sup>9</sup>, el mismo que ha sido garantizado a través del régimen disciplinario y procedimiento sancionador regulado por la LSC y su reglamento general.
- 2.24 Siendo ello así, una interpretación constitucional de dicha disposición a partir del *principio pro homine* exige que la aplicación de la causal de extinción de contrato por "causa disciplinaria" sea encausada a través del procedimiento disciplinario de la LSC y solo respecto de aquellos casos en los que procediera la aplicación de la sanción de destitución, no siendo posible su aplicación directa por parte de la entidad con la simple alegación de la comisión de una falta, pues la determinación de responsabilidad por la misma se realiza exclusivamente mediante procediendo disciplinario.
- 2.25 Por otro lado, con relación al extremo del literal f) del artículo 10° del DL 1057 referido a la causal relativa a la "capacidad del trabajador", se puede advertir que la misma tampoco ha sido objeto de desarrollo en cuanto a su definición, alcances o supuestos específicos de aplicación, sino que únicamente se ha indicado que la misma debe estar debidamente comprobada.

<sup>8</sup> STC recaída en el Exp. N° 02005-2009-PA/TC.

<sup>9</sup> "El debido procedimiento en sede administrativa supone una garantía genérica que resguarda los derechos del administrado durante la actuación del poder de sanción de la administración. **Implica, por ello, el sometimiento de la actuación administrativa a reglas previamente establecidas, las cuales no pueden significar restricciones a las posibilidades de defensa del administrado y menos aún condicionamientos para que tales prerrogativas puedan ser ejercitadas en la práctica.**" (Fundamento 21 de la STC recaída en el Expediente N° 3741-2004-AA/TC). Énfasis es nuestro.



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"  
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"  
"Año del Bicentenario del Congreso de la República del Perú"

- 2.26 Atendiendo a ello, en aras de establecer los aspectos a los que se referiría la norma con relación a la "capacidad del trabajador", es oportuno remitirnos a lo señalado por la OIT en la "Nota sobre el Convenio núm. 158 y la Recomendación núm. 166 sobre la terminación de la relación de trabajo"<sup>10</sup> en la cual, refiriéndose a las causas justificadas para la terminación de la relación de trabajo, se pronunció con respecto a las causas relacionadas a la capacidad del trabajador, indicando que estas obedecen a dos motivos:
- “(...)
- a) *Carencia de las competencias o cualidades necesarias para desempeñar ciertas tareas, lo que redunde en un desempeño insatisfactorio; y*
- b) *Desempeño laboral insuficiente no por causa de una falta cometida deliberadamente, así como diversos grados de incapacidad para hacer el trabajo a raíz de una enfermedad o lesión.”*
- 2.27 En ese marco, es oportuno recordar que de acuerdo con el artículo 5 del Decreto Legislativo N° 1023, y el artículo 3 del Reglamento de la LSC, el SAGRH comprende siete (7) subsistemas, entre ellos, el de "Gestión del Rendimiento". El Subsistema de Gestión de Rendimiento tiene por objeto identificar y reconocer el aporte de los servidores civiles a los objetivos y metas institucionales. Asimismo, por medio de este subsistema, se evidencian las necesidades de los servidores civiles para mejorar el desempeño en sus puestos y, como consecuencia de ello, de la entidad.
- 2.28 Así pues, la LSC ha regulado en el capítulo III de su Título II la Gestión del Rendimiento y la Evaluación de Desempeño aplicable a los servidores civiles, señalando en su artículo 22° que el proceso de evaluación de desempeño "(...) es el proceso obligatorio, integral, sistemático y continuo de apreciación objetiva y demostrable del rendimiento del servidor público en cumplimiento de los objetivos y funciones de su puesto. Es llevada a cabo obligatoriamente por las entidades públicas en la oportunidad, forma y condiciones que señale el ente rector."
- 2.29 En este punto, es oportuno señalar que de acuerdo con el numeral 6.4 de la Directiva del Subsistema de Gestión del Rendimiento, aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 00068-2020-SERVIR-PE (en adelante, Directiva de GDR), los factores de evaluación en el marco de la Gestión de Rendimiento pueden ser metas y/o compromisos, definiéndose estas de la siguiente manera:
- “(...)
- 6.4.1. Metas: *son los factores que evalúan el aporte de los/as servidores/as, a la consecución de los objetivos institucionales. (...)"*
- (...)
- 6.4.3. Compromisos: *son las competencias, definidas como características personales que se traducen en comportamientos visibles para el desempeño laboral exitoso, entendido como la ejecución de la misión y las funciones del puesto, así como el cumplimiento de las metas establecidas.”*
- 2.30 Por su parte, el artículo 47° del Reglamento de la LSC establece los supuestos en los que se produce la calificación "desaprobado" en el marco de la evaluación de desempeño siendo estos: a) Obtener una calificación de rendimiento sujeto a observación por segunda vez consecutiva, b) Obtener una

<sup>10</sup> Disponible en: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---normes/documents/meetingdocument/wcms\\_171432.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/meetingdocument/wcms_171432.pdf)



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"  
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"  
"Año del Bicentenario del Congreso de la República del Perú"

calificación de rendimiento sujeto a observación en dos (2) oportunidades dentro de un periodo de cinco (5) años calendario en el mismo puesto y c) Cuando el servidor civil no participe en un proceso de evaluación por motivos atribuibles a su exclusiva responsabilidad; dicha renuencia a la participación debe estar debidamente comprobada.

Asimismo, el citado artículo ha establecido expresamente que: *“Los servidores que obtengan una calificación de desaprobado serán desvinculados automáticamente de la entidad. Para tal efecto, la Oficina de Recursos Humanos proyecta la formalización del término mediante resolución, dentro de los 30 días calendarios siguientes.”*

- 2.31 Cabe indicar que todos los servidores que prestan servicios en la Administración Pública indistintamente de su régimen o condición contractual estarán sujetos a los procesos de evaluación de desempeño que realizarán sus respectivas instituciones, de acuerdo a los lineamientos y directrices que emita SERVIR sobre la materia. Al respecto, la Directiva de GDR resulta aplicable a todas las entidades públicas, de acuerdo con lo establecido en el artículo 1 de la LSC, así como a los/as servidores/as civiles de las entidades públicas, según se prescribe en el artículo III de su Título Preliminar y en la Segunda Disposición Complementaria Final del Reglamento de la LSC.
- 2.32 Así pues, de todo lo antes mencionado, se puede advertir que los aspectos relativos a la “capacidad del trabajador” a que se referiría el literal f) del artículo 10° del DL 1057<sup>11</sup>, se encuentran recogidos en los factores de evaluación considerados para la evaluación del desempeño en el marco de la gestión del rendimiento regulada por la LSC, la misma que resultará aplicable a todos los trabajadores del sector público, indistintamente de sus regímenes laborales de vinculación, siendo que dicho régimen de evaluación ha previsto expresamente la consecuencia de desvinculación de la entidad en caso de obtenerse la calificación de desaprobado.
- 2.33 Siendo ello así, en este caso también nos encontramos ante dos normas que regulan de forma distinta el procedimiento para la desvinculación de un servidor CAS como consecuencia por causas relativas a su “capacidad”, pues, mientras el literal f) del artículo 10° del DL 1057 establece que ello permitiría la extinción del contrato por parte de la entidad de forma unilateral, el régimen de gestión del rendimiento previsto por el DL 1023 y la LSC y la Directiva del GDR exigen que el servidor pase por una evaluación de desempeño (bajo el procedimiento regulado en dichas normas), siendo que solo al haber adquirido la calificación de desaprobado es que resultaría posible su desvinculación automática.
- 2.34 Por consiguiente, en el presente caso nuevamente es necesario remitirnos a la aplicación del principio *pro homine* (descrito en el numeral 2.22 del presente informe), debiendo tenerse presente que se encuentra en juego el derecho al debido procedimiento de los servidores CAS, observándose que la aplicación de la consecuencia de desvinculación por razones relativas a la capacidad del trabajador derivada del proceso de evaluación de desempeño regulado por la LSC optimiza de mejor manera el derecho de los servidores, ya que se sustenta en una evaluación objetiva con factores de evaluación claramente determinados (a diferencia de lo señalado en el literal f) del artículo 10° del DL 1057 que no es clara en cuanto a sus alcances).

<sup>11</sup> Esto es, los descritos en numeral 2.20 del presente informe técnico, con excepción del extremo referido a los “grados de incapacidad para hacer el trabajo a raíz de una enfermedad o lesión”, lo cual en todo caso es materia de una causal independiente como es la prevista en el literal e) del artículo 10° del DL 1057, siendo que tampoco podría ser un factor de evaluación en el marco de la gestión del rendimiento.





"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"  
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"  
"Año del Bicentenario del Congreso de la República del Perú"

- 2.35 En consecuencia, una interpretación constitucional de dicha disposición<sup>12</sup> a partir del *principio pro homine* exige que la aplicación de la causal de extinción de contrato por causa relativa a la “capacidad del trabajador” sea encausada a través de la evaluación del desempeño y gestión del rendimiento prevista por la LSC<sup>13</sup> y solo respecto de aquellos casos en los que el servidor obtuviera la calificación de desaprobado, no siendo posible su aplicación directa por parte de la entidad con la atribución de la causal, pues es precisamente a través de la evaluación de desempeño que se acreditará fehacientemente la existencia de deficiencias relativas a su capacidad.
- 2.36 Sin perjuicio de lo anterior, a título de referencia, es oportuno recordar que a través de la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 000061-2021-SERVIR-PE se modificó la Tercera Disposición Complementaria Transitoria de la Directiva del Subsistema de Gestión del Rendimiento, precisando que: *“La desvinculación de los/as servidores/as con calificación de desaprobado a la que se refieren los artículos 47 y 49 del Reglamento General y el numeral 8.4 de la presente Directiva, queda suspendida hasta la finalización del Ciclo de Gestión del Rendimiento 2023.”*
- 2.37 Es entonces que, de conformidad con el artículo 47° del Reglamento de la LSC, concordado con el numeral 8.4 de la Directiva de GDR, la obtención de la calificación de “desaprobado” acarrea la desvinculación automática de la entidad; sin embargo, de acuerdo a la citada Tercera Disposición Complementaria Transitoria de la Directiva de GDR, modificada por la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 000061-2021-SERVIR-PE, de fecha 31 de marzo de 2021, la aplicación de dicha consecuencia de desvinculación se encuentra suspendida hasta la finalización del Ciclo de Gestión del Rendimiento 2023.

### III. Conclusiones

- 3.1 Conforme se señaló en el [Informe Técnico N° 991-2017-SERVIR/GPGSC](#), en el RECAS no existe disposición que establezca un límite de edad para trabajar en el Estado o que origine el cese obligatorio, no siéndole aplicable la restricción que a tal efecto contemplan los regímenes laborales regulados por los Decretos Legislativos N° 276 y 728.
- 3.2 La Ley N° 31131 modificó la naturaleza de los contratos CAS; sin embargo, ello no implica una modificación de las demás disposiciones establecidas en régimen laboral regulado por el Decreto Legislativo N° 1057, como es el caso del límite de edad para continuar prestando servicios bajo dicho régimen laboral.
- 3.3 A través del [Informe Técnico N° 1662-2016-SERVIR/GPGSC](#) se concluyó, entre otros, que la invalidez permanente física o mental, independientemente al régimen laboral al que pertenece el trabajador, solo puede ser acreditada a través de un Informe Médico en el cual se determine la Incapacidad Permanente generando con ello la extinción laboral. En caso sea expedido por la Junta Médica se deberá tener en cuenta lo establecido en los lineamientos que tanto el Ministerio de Salud como el Seguro Social de Salud – ESSALUD.

<sup>12</sup> Entiéndase el literal f) del artículo 10° del DL 1057.

<sup>13</sup> Máxime si las disposiciones sobre gestión del rendimiento resultan aplicables a todas las entidades públicas, de acuerdo con lo establecido en el artículo 1 de la LSC, así como a los/as servidores/as civiles de las entidades públicas, según se prescribe en el artículo III de su Título Preliminar y en la Segunda Disposición Complementaria Final del Reglamento de la LSC.



PERÚ

Presidencia del  
Consejo de Ministros

Autoridad Nacional  
del Servicio Civil

Gerencia de Políticas de Gestión del  
Servicio Civil

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"  
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"  
"Año del Bicentenario del Congreso de la República del Perú"

Siendo así, para mayor información sobre el Informe Médico que determine la invalidez absoluta permanente y que conlleve a la extinción del vínculo laboral, se recomienda consultar tanto al Ministerio de Salud como el Seguro Social de Salud - ESSALUD, por ser materia de su competencia.

- 3.4 Una interpretación constitucional de la causal de extinción del contrato CAS prevista en el literal f) del artículo 10° del DL 1057 exige lo siguiente:
- a) Que la causal de extinción de contrato por “causa disciplinaria” sea encausada a través del procedimiento disciplinario de la LSC y solo respecto de aquellos casos en los que procediera la aplicación de la sanción de destitución, no siendo posible su aplicación directa por parte de la entidad con la simple alegación de la comisión de una falta, pues la determinación de responsabilidad por la misma se realiza exclusivamente mediante procediendo disciplinario.
  - b) Que la aplicación de la causal de extinción de contrato por causa relativa a la “capacidad del trabajador” sea encausada a través de la evaluación del desempeño y gestión del rendimiento prevista por la LSC y solo respecto de aquellos casos en los que el servidor obtuviera la calificación de desaprobado, no siendo posible su aplicación directa por parte de la entidad con la atribución de la causal, pues es precisamente a través de la evaluación de desempeño que se acreditará fehacientemente la existencia de deficiencias relativas a su capacidad.

Atentamente,

**DOCUMENTO FIRMADO DIGITALMENTE**

**MARÍA EUGENIA DEL CARMEN CERNA GARCÍA DE ORSOS**

Ejecutiva de Soporte y Orientación Legal  
AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL

BBBI/meccg/kah

K:\8. Consultas y Opinión Técnica\02 Informes técnicos\2022