



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Gerencia de Políticas de Gestión del
Servicio Civil

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

"Año del Bicentenario de la consolidación de nuestra independencia y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

Lima,

INFORME TÉCNICO N° -2024-SERVIR-GPGSC

A : **BETTSY DIANA ROSAS ROSALES**
Gerenta de la Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil

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

Asunto : a) De la renuncia y el vencimiento del plazo del contrato como causales de extinción del vínculo laboral en el régimen del Decreto Legislativo N° 1057
b) Sobre la autorización excepcional de contratar personal por reemplazo bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 1057, en el marco de la Septuagésima Tercera Disposición Complementaria Final de la Ley N° 31365, de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2022

Referencia : Oficio N° 0199-2022-ONP/ORH

I. Objeto de la consulta

Mediante el documento de la referencia, el Director General de la Oficina de Recursos Humanos de la Oficina de Normalización Previsional (ONP), en el marco de las contrataciones administrativas de servicios por reemplazo autorizadas por la Septuagésima Tercera Disposición Complementaria Final de la Ley N° 31365, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2022, formula a la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR) la siguiente consulta: *¿En caso un servidor solicite la no renovación de su contrato CAS en el marco de los Decretos de Urgencia N° 034-2021 y N° 083-2021, podría considerarse como una renuncia?*

II. Análisis

Competencias de SERVIR

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

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR> e ingresando la siguiente clave: VBSUVNZ



De la renuncia y el vencimiento del plazo del contrato como causales de extinción del vínculo laboral en el régimen del Decreto Legislativo N° 1057

- 2.4 Al respecto, conforme a lo previsto en el artículo 10 Decreto Legislativo N° 1057¹, concordante con el numeral 13.1 del artículo 13 del Reglamento² del Decreto Legislativo N° 1057, aprobado por Decreto Supremo N° 075-2008-PCM, y sus modificatorias, el contrato administrativo de servicios (CAS) se puede extinguir, entre otros, por razón de renuncia o vencimiento del plazo del contrato.
- 2.5 Con relación a la renuncia, podemos definirla como aquella manifestación unilateral, libre y voluntaria del servidor, destinada a dar por finalizado el contrato de trabajo, sin expresión de causa. Bajo esa premisa, siendo que el trabajo es voluntario y no forzoso, el empleador no puede sujetar u obligar al servidor a prorrogar o renovar su contrato. De este modo, si un servidor ya no desea seguir laborando para determinado empleador, le asiste el derecho a extinguir unilateralmente y sin justificación alguna su vínculo laboral a través de la renuncia formal.
- 2.6 En ese marco, se advierte que, en el régimen del Decreto Legislativo N° 1057 se impone al contratado la obligación de dar aviso previo (sobre la renuncia) a la entidad empleadora con treinta (30) días naturales de anticipación previos al cese, y si desea retirarse antes de dicho plazo debe solicitar a la entidad su exoneración. Es preciso señalar que la exoneración solicitada por el trabajador solo procede en el caso que la entidad acepte la misma o, en su defecto, no brinde respuesta dentro del plazo establecido (3 días calendario).
- 2.7 Por el contrario, el vencimiento del plazo del contrato, si bien es una causal legal que también extingue la relación laboral, a diferencia de la renuncia, no requiere ninguna manifestación o formalidad previa (ya sea de parte del empleador o del trabajador) para que opere o se produzca, ya que bastará que se verifique la fecha de culminación del contrato para que las partes, de plano, den por culminado el vínculo, dándose por extinguido las obligaciones que ambas tenían.
- 2.8 Bajo ese contexto legal, y en torno a lo consultado, para encontrarnos ante un caso de renuncia se debe verificar que la voluntad del trabajador, de dar finalizado el contrato de trabajo, se haya presentado por escrito y con treinta (30) días naturales (calendarios) de anticipación a la

¹ Decreto Legislativo N° 1057

"Artículo 10.- Extinción del contrato

El Contrato Administrativo de Servicios se extingue por:

(...)

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.

(...)

h) *Vencimiento del plazo del contrato.*

(...)"

² Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057, aprobado por Decreto Supremo N° 075-2008-PCM, y sus modificatorias

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

13.1. El contrato administrativo de servicios se extingue por:

(...)

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.

(...)

h) *Vencimiento del plazo del contrato*

(...)"

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR> e ingresando la siguiente clave: VBSUVNZ



desvinculación, salvo pedido expreso de exoneración del mismo, en cuyo escenario se requiere una respuesta expresa del empleador, de lo contrario, a falta de ella, se entenderá por aceptada luego de haber transcurrido tres (3) días calendario de su presentación sin que exista respuesta alguna.

Sobre la autorización excepcional de contratar personal por reemplazo bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 1057, en el marco de la Septuagésima Tercera Disposición Complementaria Final de la Ley N° 31365, de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2022

- 2.9 Mediante el segundo párrafo del literal a) del numeral 1 de la Septuagésima Tercera Disposición Complementaria Final de la Ley N° 31365, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2022³, se autorizó de forma excepcional a las entidades públicas para que, durante el Año Fiscal 2022, puedan realizar la contratación bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 1057 para reemplazar a aquellos servidores civiles que hayan finalizado, por renuncia, su vínculo contractual suscrito en el marco de lo establecido en el Decreto de Urgencia N° 034-2021 y en la Única Disposición Complementaria Final del Decreto de Urgencia N° 83-2021.
- 2.10 En torno a dicha regulación, a través del Informe Técnico N° 001521-2022-SERVIR-GPGSC⁴ (disponible en www.gob.pe/servir) se precisó lo siguiente:

*"2.8 De otra parte, de la revisión del segundo párrafo del literal a) del numeral 1 de la Septuagésima Tercera Disposición Complementaria Final de la LPSP 2022, se advierte que en adición a lo ya desarrollado se ha habilitado de forma excepcional a las entidades públicas para reemplazar a aquellos servidores civiles contratados bajo los Decretos de Urgencia N° 034-2021 y N° 083-2021, cuyo vínculo laboral solo haya finalizado por renuncia, motivo por el cual, **no resultaría posible la contratación en el caso que la culminación del vínculo respondiera a otras causales (por ejemplo, vencimiento de plazo del contrato por la no prórroga y/o no renovación)**".*

(Énfasis agregado)

- 2.11 En ese sentido, se colige que la habilitación excepcional -por norma legal- de contratar personal por reemplazo bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 1057, en el supuesto señalado en el segundo párrafo del literal a) del numeral 1 de la Septuagésima Tercera Disposición Complementaria Final de la Ley N° 31365, solo resultó posible para los casos en que se haya verificado la extinción del vínculo por la causal de renuncia, en tanto esta se haya producido conforme a lo regulado por el Decreto Legislativo N° 1057 y su reglamento.

³ Ley N° 31365, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2022

"Septuagésima Tercera. Contratación de personal bajo el régimen del Decreto Legislativo 1057 por reemplazo o suplencia

1. Autorízase, excepcionalmente, durante el Año Fiscal 2022, a las entidades de la Administración Pública comprendidas en el artículo 2 del Decreto Legislativo 1057, Decreto Legislativo que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios para:

a) Contratar servidores bajo el régimen especial de contratación de servicios, para efectos de reemplazar aquellos servidores civiles que hayan finalizado su vínculo contractual a partir del 3 de agosto de 2021, que venían ocupando cargos presupuestados que cuenten con un código habilitado, que se encuentre activo en el Aplicativo Informático para el Registro Centralizado de Planillas y de Datos de los Recursos Humanos del Sector Público (AIRHSP) a cargo de la Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del Ministerio de Economía y Finanzas.

Asimismo, **se autoriza para reemplazar a aquellos servidores civiles que hayan finalizado por renuncia su vínculo contractual suscrito en el marco de lo establecido en el Decreto de Urgencia 034-2021 y en la Única Disposición Complementaria Final del Decreto de Urgencia 83-2021. Dichos contratos pueden ser suscritos y prorrogados con vigencia no mayor al 31 de diciembre de 2022. Cumplido el plazo, tales contratos concluyen de pleno derecho y son nulos los actos en contrario que conlleven a sus ampliaciones. La comunicación que la entidad pudiera hacer de la conclusión del vínculo contractual tiene carácter informativo y su omisión no genera la prórroga del contrato. (...)**". (Énfasis y subrayado nuestro)

⁴ Véase en: <https://www.gob.pe/institucion/servir/informes-publicaciones/5024016-informe-tecnico-1521-2022-servir-gpgsc>

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR> e ingresando la siguiente clave: VBSUVNZ



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Gerencia de Políticas de Gestión del
Servicio Civil

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

"Año del Bicentenario de la consolidación de nuestra independencia y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

III. Conclusiones

- 3.1 De acuerdo con el Decreto Legislativo N° 1057 y su reglamento (Decreto Supremo N° 075-2008-PCM, y sus modificatorias), la renuncia es una causal válida para extinguir el vínculo laboral, para la cual se exige necesariamente verificar que la voluntad del trabajador, de dar finalizado el contrato de trabajo, se haya presentado por escrito y con treinta (30) días naturales (calendarios) de anticipación a la desvinculación, salvo pedido expreso de exoneración del mismo, en cuyo escenario se requiere una respuesta expresa del empleador, de lo contrario, a falta de ella, se entenderá por aceptada luego de haber transcurrido tres (3) días calendario de su presentación sin que exista respuesta alguna.
- 3.2 El vencimiento del plazo del contrato, según el Decreto Legislativo N° 1057 y su reglamento, también es una causal legal válida que también extingue la relación laboral; sin embargo, a diferencia de la renuncia, no requiere ninguna manifestación o formalidad previa (ya sea de parte del empleador o del trabajador) para que opere o se produzca, ya que bastará que se verifique la fecha de culminación del contrato para que las partes, de plano, den por culminado el vínculo, dándose por extinguido las obligaciones que ambas tenían.
- 3.3 Conforme a lo señalado en el segundo párrafo del literal a) del numeral 1 de la Septuagésima Tercera Disposición Complementaria Final de la Ley N° 31365, la habilitación para contratar personal de reemplazo, bajo el Decreto Legislativo N° 1057, solo resultó posible para los casos en que se haya verificado la extinción del vínculo por la causal de renuncia, en tanto esta se haya producido conforme a lo regulado por el Decreto Legislativo N° 1057 y su reglamento; por lo que, la extinción de un CAS por una causal distinta a ella se encuentra fuera de los alcances de la mencionada habilitación, tal como se precisó en el [Informe Técnico N° 001521-2022-SERVIR-GPGSC](#), el cual ratificamos en todos sus extremos.

Atentamente,

Firmado por

ANGEL AUGUSTO BASTIDAS SOLIS

Ejecutivo de Soporte y Orientación Legal

Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil

Firmado por (VB)

HECTOR ESCOBAR GALLEGOS

Especialista de Soporte y Orientación Legal

Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil

Firmado por (VB)

DENNISS STEPHANIE CARDENAS SERNA

Analista Jurídico II

Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil

BDRR/aaabs/heg/dscs

K:\8. Consultas y Opinión Técnica\02 Informes técnicos\2024

Reg. 0012970-2022

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR> e ingresando la siguiente clave: VBSUVNZ