



RESOLUCIÓN GERENCIAL REGIONAL N°

195 -2017-GORE-ICA/GRAF

Ica 10 OCT 2017

Visto: El Documento S/N de fecha 05 de septiembre de 2017, presentado por el administrado Luis Alberto Donayre Muñante, la carta No. 012-2017-GORE.ICA-GRAF/SGRH de fecha 16 de junio de 2017, el informe No. 24-2017-GORE-ICA-GRAF/SGRH-EMGO de fecha 03 de julio de 2017 emitido por la Subgerencia de Gestión de Recurso Humanos mediante el cual eleva el citado documento por contener el recurso de apelación y demás documentos que han sido materia de revisión por la citada subgerencia;

CONSIDERANDO:

Según el escrito de fecha de fecha 21 de junio de 2017, el administrado Luis Alberto Donayre Muñante demanda que se respete su derecho a la protección contra el despido arbitrario, teniendo en consideración que ingresó a laborar al Gobierno Regional de Ica desempeñando el cargo de Técnico Administrativo por servicios personales, luego se cambio a la modalidad de contrato de servicios no personales, y luego a la modalidad de Contrato Administrativo de Servicios, que ha sido renovado constantemente y sucesivamente, consecuentemente refiere que tiene derecho a la renovación permanente de contrato de trabajo al haberse producido la desnaturalización de contrato.

Que, mediante Informe No. 24-2017-GORE-ICA-GRAF/SGRH-EMGO se emite pronunciamiento a la citada solicitud en la que se evaluó aspectos legales relacionados como: la legalidad de la contratación CAS, duración de la contratación CAS.

Posteriormente, con escrito de fecha 05 de septiembre de 2017, el administrado interpone recurso administrativo de apelación en contra del pronunciamiento de la Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos, frente a ello se resuelve elevar la citada apelación con el Informe No. 24-2017-GORE-ICA-GRAF/SGRH-EMGO.

Es así que, corresponde a esta Gerencia emitir pronunciamiento sobre la base previa de lo establecido en el artículo 206° de la Ley N° 27444 – Ley de Procedimiento Administrativo General modificado por el D. Leg. N° 1272 respecto a la facultad de contradicción administrativa en la que; *"conforme a lo señalado en el artículo 109, frente a un acto administrativo que se supone viola, desconoce o lesiona un derecho o interés legítimo, procede su contradicción en la vía administrativa mediante los recursos administrativos señalados mediante los recursos administrativos señalados en el artículo siguiente, iniciándose el correspondiente procedimiento recursivo."* al considerar que es la





autoridad superior jerárquicamente de quien conoció en un primer momento la solicitud del administrado.

Pero antes, se debe precisar que el artículo 4° de la Ley N° 27444 señala que; *“los actos administrativos deben expresarse por escrito, salvo que por la naturaleza y circunstancias del caso el ordenamiento jurídico haya previsto otra forma siempre que permita tener constancia de su existencia. El acto escrito indica la fecha y lugar en que es emitido, denominación del órgano del cual emana, nombre y firma de la autoridad interviniente”*. Sin que ello, afecta su contenido que es aquello lo que decide, declara o certifica la autoridad, en la que debe contener las cuestiones de hecho y derecho planteadas por el administrado, con lo que resulta que debe realizarse una debida y expresa motivación según lo establecido en el artículo 5° y 6° del Decreto Legislativo No. 1272; referencia a que se deja constancia por el cuestionamiento del administrado a la carta No. 012-2017-GORE.ICA-GRAF/SGRH de fecha 16 de junio de 2017, que contiene el informe No. 24-2017-GORE-ICA-GRAF/SGRH-EMGO de fecha 03 de julio de 2017, emitida por la Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos, ya que no debe discutirse el incumplimiento de un formalismo (en la que se exige la emisión de una resolución administrativa) que en nada afecta al contenido y motivación efectuada en el citado informe, ya que la misma se desprende el objeto y la motivación que debe contener todo acto administrativo exigido por la ley de la materia.

Ahora, sobre el régimen CAS, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 5° del Decreto Legislativo N° 1057, el contrato administrativo de servicios se celebra a plazo determinado y es renovable, de igual forma y de manera concordante con dicha disposición, el artículo 10° del cuerpo legal indicado, incorporado mediante la Ley N° 29849, Ley que establece la eliminación progresiva del Régimen Especial del Decreto Legislativo 1057 y otorga derechos laborales, precisa que el contrato administrativo de servicios se extingue – entre otras causales por el vencimiento del plazo del contrato.

Asimismo, la disposición bajo comentario agrega que: *“La resolución arbitraria o injustificada del Contrato Administrativo de Servicios genera el derecho al pago de una indemnización equivalente a las remuneraciones mensuales dejadas de percibir hasta el cumplimiento de plazo contractual con un máximo de tres (3)”*.

En ese sentido, conforme lo señalan expresamente tanto el Decreto Legislativo N° 1057 y su Reglamento, el contrato administrativo de servicios es una modalidad laboral especial que, entre otros aspectos, se encuentra caracterizada por su temporalidad. En concordancia con esta temporalidad, el Reglamento establece que la duración de dicho contrato no puede ser mayor al ejercicio fiscal dentro del cual se efectúa la contratación, y prevé la posibilidad de renovarlo o prorrogar cuantas veces lo considere necesario la entidad contratante en función de sus necesidades. Respecto a la prórroga o renovación del contrato, el Reglamento ha señalado determinadas reglas para tal efecto, la cuales ratifican el carácter temporal del contrato CAS.





Gobierno Regional Ica



Lo expuesto en el considerando anterior, es concordante con el pronunciamiento de la Autoridad Nacional del Servicio Civil, el cual a través del Informe Legal No. 192-2012-SERVIR-OAJ, señala lo siguiente: ***“El carácter temporal del contrato administrativo de servicios hace que sea connatural que se extinga al vencimiento de su plazo. En ese sentido, vencido el plazo del contrato, éste se extingue de pleno derecho y sin que exista para la entidad contratante la obligación de renovarlo o prorrogarlo. El pago de la penalidad a que se hace referencia en el numeral 13.3 del artículo 13° del Reglamento del régimen CAS es aplicable únicamente cuando el contrato es resuelto por la entidad contratante -- evidentemente antes de su vencimiento-- unilateralmente y sin mediar incumplimiento del contratado.(...)En el régimen CAS, la entidad tiene el deber de comunicar al trabajador sobre la no renovación o no prórroga del contrato con una anticipación no menor de cinco (5) días hábiles previos al vencimiento del contrato, incurriendo en responsabilidad en caso de incumplir dicha regla. El pago de la penalidad a que se hace referencia en el numeral 13.3 del artículo 13 del Reglamento del régimen CAS es aplicable únicamente cuando el contrato es resuelto por la entidad contratante unilateralmente y sin mediar incumplimiento del contratado. No es aplicable cuando el vínculo laboral se extingue por vencimiento del plazo del contrato”.*** (Negrita nuestro)

Es así que, debemos precisar que la no prórroga o no renovación no es equivalente a un despido. En tanto, que el despido supone la decisión unilateral de la entidad de extinguir el contrato antes de su vencimiento; situación que no ocurre cuando el contrato no es prorrogado o no renovado, donde es el vencimiento del plazo contractual (y no una decisión unilateral de la entidad), el que lo extingue. Por ello, el artículo 10° de la Ley No. 29849, ha previsto que cuando exista resolución arbitraria o injustificada del contrato CAS se genera el derecho al pago de una indemnización equivalente a las remuneraciones mensuales dejadas de percibir hasta el cumplimiento del plazo contractual, con un máximo de tres (3).

En esa línea, el Tribunal Constitucional ha sostenido en la sentencia recaída en el expediente N° 03818-2009-PA/TC, que *“al régimen laboral especial del contrato administrativo de servicios no les resulta aplicable al régimen procesal de eficacia restitutoria (readmisión en el empleo), sino únicamente el régimen procesal de eficacia reformativa (indemnización)”*. Por lo tanto, la extinción del contrato administrativo de servicio por el vencimiento del plazo de vigencia establecido por las partes en el contrato (en caso la entidad decida no prorrogar o no renovar el contrato), no puede ser equiparable a un despido (cese unilateral de la entidad).

En tal sentido, en uso de las atribuciones conferidas por la Ley N° 27783 Ley de Bases de la Descentralización, Ley N° 27867 Ley Orgánica de los Gobiernos Regionales y su modificatoria por la Ley N° 27902, el Reglamento de Organización y Funciones del Gobierno Regional de Ica, aprobado por Ordenanza Regional N° 0016-2013-GORE-ICA el cual ha sido modificada con Ordenanza Regional N° 003-2015-GORE-ICA y la Resolución Ejecutiva regional N° 089-2017-GORE-ICA/GR;

SE RESUELVE:





Gobierno Regional Ica



ARTICULO 1°.- DECLARAR INFUNDADO el recurso de apelación interpuesto por el administrado Luis Alberto Donayre Muñante en contra de carta No. 012-2017-GORE.ICA-GRAF/SGRH de fecha 16 de junio de 2017, que contiene el informe No. 24-2017-GORE-ICA-GRAF/SGRH-EMGO de fecha 03 de julio de 2017, conforme a los fundamentos expuestos en la presente resolución, **dándose por agotada la vía administrativa**, según lo establecido en el literal b) del artículo 218.2) de la Ley N° 27444 modificado por el D. Leg. N° 1272.

ARTICULO 2°.- NOTIFICAR, la presente resolución al domicilio del administrado Luis Alberto Donayre Muñante.

ARTICULO 3°.- DEVOLVER el expediente administrativo generado a la Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos.

ARTICULO 4°.- DISPONER la publicación de la presente resolución en el Portal Electrónico del Gobierno Regional de Ica (www.regionica.gob.pe).

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE.

GOBIERNO REGIONAL DE ICA
GERENCIA REGIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS

CPC FREDDY F. HERRERA VILLENA
GERENTE REGIONAL