



GOBIERNO REGIONAL AYACUCHO

RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 1055-2019-GRA/GR-GG-ORADM-ORH

Ayacucho, 17 2 NOV 2019

VISTO;

El Expediente N° 1902262/1296377; Informe Técnico N° 51-2019-GRA/ORADM-ORH-UARPB-ARV; Informe N° 209-2019-GRA/GG-ORADM-ORH-AGS; Solicitud simple, sobre desnaturalización de contratos de naturaleza civil-protección contra el despido arbitrario –renovación de contrato a plazo indeterminado, en sesenta y dos (62) folios; y

CONSIDERANDO:

Que, en el marco de lo dispuesto por la Constitución Política del Estado, Capítulo XIV Título IV de la Ley N° 27680 – Ley de Reforma Constitucional sobre descentralización y el artículo 2° de la Ley N° 27867 – Ley Orgánica de Gobiernos Regionales y sus modificaciones; los Gobiernos Regionales emanan de la voluntad popular, son personas jurídicas de derecho público, con autonomía política, económica y administrativa en asuntos de su competencia, constituyendo para su administración económica y financiera un Pliego Presupuestal

Que, mediante expediente N° 1591895/1296377, de fecha 20 de mayo 2019 presentado por Prex Felipe Llimpe Huamán, solicita desnaturalización de contratos de naturaleza civil-protección contra el despido arbitrario, reconocimiento de la existencia de relación laboral en el Régimen D.Leg. N° 276; y, renovación de contrato a plazo indeterminado, quien manifiesta *“haber ingresado a prestar servicios a la Entidad del 19 de marzo del 2012 manteniendo relación contractual por diferentes modalidades por más de 05 años con 04 meses, consecuentemente dichos contratos se habrían desnaturalizado por el Principio de la Primacía de la Realidad; así mismo considera invalido la novación del contrato de locación de servicios al Contrato Administrativo de Servicios; por consiguiente, la relación laboral está sujeto al régimen laboral de la actividad pública regulada por el Decreto Legislativo N° 276”*;

Que, se tiene del expediente, la **relación contractual con el solicitante por la modalidad de Contrato Administrativo de Servicios (CAS), con el gobierno Regional de Ayacucho y son las siguientes: PERIODO 2018 – 2019.-** Con



adenda de renovación al Contrato Administrativo de Servicios N° 127-2018-
GRA-SEDE CENTRAL de fecha 31 de diciembre 2018, se amplió la vigencia del
contrato por el periodo comprendido entre el 01 de enero al 31 de enero 2019,
cuya vigencia inicial fue del 08 de noviembre 2018. **PERIODO 2016 – 2017.-**
Con segunda adenda de renovación al Contrato Administrativo de Servicios N°
231-2016-GRA-SEDE CENTRAL de fecha 31 de mayo 2017, se amplió la
vigencia del contrato por el periodo comprendido entre el 01 de junio al 30 de
junio 2017, cuya vigencia inicial fue del 14 de julio 2016. **PERIODO 2015.-** Con
adenda de prorroga al Contrato Administrativo de Servicios N° 180-2015-GRA-
SEDE CENTRAL de fecha 21 de setiembre 2015, se amplió la vigencia del
contrato por el periodo comprendido entre el 01 de octubre al 31 de diciembre
2015, cuya vigencia inicial fue del 16 de julio 2015; contrato privado de servicios
manuales y locación de servicios. Siendo el último contrato administrativo de
servicios; que, concluyó por vencimiento del contrato el 31 de Enero del año
2019;

Que, el Contrato Administrativo de Servicios, constituye una modalidad especial
de contratación laboral, privativa del Estado. Se regula por su propia norma, 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;

Que, de acuerdo con el artículo 5° del Decreto Legislativo N° 1057, que regula el
Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios: **"El contrato
administrativo de servicios se celebra a plazo determinado y es renovable"**.
En concordancia con dicha disposición, el artículo 10° de dicha norma,
incorporado por la Ley N° 29849 (publicada el 6 de abril de 2012), señala 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 del plazo contractual, con un máximo de tres (3) meses. (. . .)".
Siempre y cuando exista corte del contrato, que en el presente caso no ha
ocurrido; sino, es por vencimiento del contrato;

Que, de otro lado, el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057, aprobado por
el Decreto Supremo N° 075-2008-PCM (modificado por el Decreto Supremo N°
065-2011-PCM publicado el 27 de julio de 2011), señala lo siguiente: *"Artículo 5.-
Duración del Contrato Administrativo de Servicios, en el inciso 5.1. 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 y debe formalizarse por escrito antes del vencimiento del plazo del contrato o de la prórroga o renovación anterior. El inciso 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. Conforme, lo señalan expresamente tanto el Decreto Legislativo N° 1057 como su Reglamento, el contrato administrativo de servicios es una modalidad laboral especial que, entre otros aspectos, se encuentra **caracterizada por su temporalidad;**

Que, en ese sentido se puede apreciar que el contrato administrativo de servicios es de carácter temporal, no obstante, su plazo original puede ser ampliado (mediante prórroga o renovación), **lo que dependerá de la entidad en función a sus necesidades**, teniendo en cuenta que dicha ampliación no puede exceder del límite del año fiscal, cada periodo es cancelatorio, abonado todos los derechos y beneficios del trabajador. Asimismo, el Reglamento establece determinadas reglas para la renovación o prórroga del contrato, las cuales ratifican el carácter temporal del contrato administrativo de servicios **(uno de cuyos efectos es que su extinción se produce, entre otras causas, al vencimiento de su plazo)**, como ha ocurrido en el presente caso adenda a la renovación de contrato administrativo de servicios N° 127-2018-GRASEDE CENTRAL, con vigencia periodo 01 de Enero al 31 del año 2019, que **venció el plazo del contrato el 31 de Enero del año 2019;**

Que, ninguna de las disposiciones citadas impone a las entidades la obligación de renovar o prorrogar los contratos administrativos de servicios con que cuente. Por el contrario, la modificatoria introducida ha ratificado que **el contrato puede ser prorrogado o renovado cuantas veces considere la entidad contratante en función de sus necesidades**. Asimismo, del contenido del artículo 5, numeral 2) del Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057, se derivan que, existe el deber de la entidad de la Administración Pública en comunicar al trabajador sobre la no prórroga o no renovación de su contrato administrativo de servicios, **sin embargo, si esta comunicación es de manera inoportuna (extemporánea), pero aún dentro del último día hábil del plazo del contrato. Esta situación no configura la continuación del contrato administrativo de servicios, ni la invocación de un despido, produciéndose solo la responsabilidad por el incumplimiento de dicha regla** (Informe Técnico N° 639-2014-SERVIR/GPGSC). **Por lo tanto, el hecho de que la entidad haya**



comunicado a la solicitante la decisión de dar por concluido el vínculo laboral existente sin la anticipación debida, no invalida dicha decisión;

Que, en el inciso i) del "Artículo 10° - Extinción del contrato. El Contrato Administrativo de Servicios se extingue por: **i) Vencimiento del plazo del contrato.** 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 del plazo contractual, con un máximo de tres (3). El período de prueba es de tres (3) meses". Como se advierte, el vencimiento del plazo de contrato constituye causal de extinción del Contrato Administrativo de Servicios, lo cual obedece precisamente a la naturaleza temporal del CAS. Cabe agregar que una vez extinguida la relación laboral entre servidor - Estado, corresponde a la entidad contratante proceder al pago de los derechos laborales que correspondan al trabajador, de acuerdo a lo establecido en la Novena Disposición Complementaria Final del Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057;

Que, el artículo 10° de la Ley N° 29849, desarrolla los supuestos de terminación del contrato administrativo de servicios, prescribiendo en su último párrafo una forma de protección contra el despido ante la resolución arbitraria e injustificada del contrato administrativo de servicios por la entidad contratante, de manera unilateral y sin mediar incumplimiento del servidor contratado, otorgándole una indemnización equivalente a las contraprestaciones mensuales dejadas de percibir, hasta un importe máximo de tres (3) meses;

Que, asimismo en la aclaración de la resolución recaída en el expediente N° 00002-2010-PI/TC, el Tribunal Constitucional (el TC, en adelante), también confirmó como constitucional el sistema de protección contra el despido arbitrario que el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057 establecía (y la que actualmente establece la Ley N° 29849), consistente en el pago de una penalidad (indemnización) en caso de terminación inmotivada del contrato. En sentencias del TC, dicha norma "reconoce un sistema de protección de eficacia resarcitoria contra el despido arbitrario que es adecuado y compatible con el artículo 27° de la Constitución y con lo interpretación uniforme y consolidada que este Tribunal ha efectuado sobre el derecho constitucional a la protección adecuada contra el despido (...)" Tal criterio se alinea con el que el propio TC ha sostenido en una posterior resolución (recaída en el expediente N° 03818-2009-PA/TC), en el sentido que "al régimen laboral especial del contrato administrativo de servicios no le resulta aplicable el régimen procesal de eficacia restitutorio (readmisión en el empleo), sino únicamente el régimen procesal de eficacia restitutiva (indemnización);

Que, posteriormente el 13 de mayo del 2016 se publicó en el Diario Oficial, El Peruano, el Acuerdo del IV Pleno Jurisdiccional Supremo en materia laboral y



previsional (Tema N° 02) sobre la Prórroga Automática del Contrato CAS, en cuyo contenido se indica que si el trabajador ha iniciado sus labores al servicio del Estado mediante un Contrato Administrativo de Servicios (CAS), **y luego de su vencimiento continúa laborando, se produce una prórroga automática de dicho contrato en sus mismos términos y por el mismo plazo.** Por tanto, conforme lo dispuesto en el artículo 10, de la Ley N° 29849, Ley que establece la eliminación progresiva del Régimen Especial del Decreto Legislativo 1057 y otorga derechos laborales, también se prevé un régimen de protección de eficacia resarcitoria acorde con la protección que se brinda contra el despido arbitrario, prescrita en el artículo 27 de la Constitución de 1993. En virtud de los expuestos por el Tribunal Constitucional, al gozar los trabajadores bajo el régimen del Decreto Legislativo 1057, de protección ante un despido arbitrario, su relación laboral especial con las entidades públicas empleadoras solamente puede finalizar o terminar por alguna causal expresamente establecida en la citada norma o en su reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 075-2008-PCM; correspondiendo en caso se produjera un despido arbitrario o injustificado, el pago de la correspondiente indemnización, conforme a las disposiciones establecidas en el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057 y la interpretación efectuada por el tribunal Constitucional. Por consiguiente, el Sr. Pre Felipe Llimpe Huamán ha concluido con el Gobierno Regional de Ayacucho por vencimiento del contrato; que, fue en la fecha del 31 de Enero del año 2019, lo que no genera ninguna indemnización ni reposición;



Que, conforme el informe 209-2019-GRA/GG-ORADM-ORH-AGS, de fecha 05 de Junio del 2019, el responsable de la Unidad de Escalafón, remite informe escalafonario del Sr. Pre Felipe Llimpe Huamán, solo ha acumulado seis meses de labor en contrato CAS;



Que, mediante Informe Técnico N° 51-2019-GRA/ORADM-ORH-UARPB-ARV, de fecha 16 de octubre del 2019, el responsable de CAS ha concluido: Que lo solicitado por Pre Felipe Llimpe Huamán es **improcedente** por lo siguiente: Que la relación laboral que mantenía el solicitante **finalizó por vencimiento del plazo de contrato en cada periodo de contratación**, causal prevista en el Decreto Legislativo N° 1057 y en su Reglamento; lo cual no es ni tiene la misma naturaleza jurídica que una resolución arbitraria del contrato, razón por la cual no corresponde pago de indemnización ni menos aún reposición en el empleo por una supuesta desnaturalización de contrato. Sobre el caso en reiteradas jurisprudencias el Tribunal Constitucional ha señalado que el Régimen regulado por el Decreto Legislativo N° 1057 constituye una relación laboral a **plazo determinado que culmina al vencer el plazo de duración del contrato**, lo cual constituye una forma de extinción de la relación de conformidad con el Art. 10° del Decreto Legislativo N° 1057, incorporado mediante el artículo 3° de la Ley N° 29849, concordante con el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057;



por consiguiente el solicitante ha salido del Gobierno Regional de Ayacucho por vencimiento de contrato CAS; y , debe declararse infundada la desnaturalización de los contratos naturaleza civil y CAS, también infundada la protección contra el despido arbitrario, también infundado la renovación de contrato a plazo indeterminado;

Que, además de los contratos se observa que el Sr. Prex Felipe Llimpe Huamán ha sido contratado en contrato de locación de servicios, contratos manuales, contrato administrativo de servicios del D. Leg. 1057 Contrato Administrativo de Servicios (CAS), hasta 31 de Enero del año 2019, y conforme el II PLENO JURISDICCIONAL SUPREMO EN MATERIA LABORAL; ha señalado, en el Primer Pleno Jurisdiccional Nacional Laboral, acordó que en relación a la impugnación del despido, "no existe plazo prescriptorio, solo plazo de **caducidad** de treinta (30) días naturales de producido el despido". En relación a los días naturales a los que se refiere el mencionado Pleno, si bien el artículo 36 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, cuyo Texto Único Ordenado se aprobó mediante Decreto Supremo número 003-97-TR, establece que: "El plazo para accionar judicialmente en los casos de nulidad de despido, despido arbitrario y hostilidad caduca a los treinta días naturales de producido el hecho. (...)", también es verdad que en su parte in fine preceptúa que "(...) La única excepción está constituida por la imposibilidad material de accionar ante un Tribunal Peruano por encontrarse el trabajador fuera del territorio nacional e impedido de ingresar a él, o por falta de funcionamiento del Poder Judicial. El plazo se suspende mientras dure el impedimento." El desarrollo normativo de lo que se entiende por falta de funcionamiento del Poder Judicial lo encontramos en el artículo 58 del Decreto Supremo número 001-96 -TR, Reglamento del decreto supremo primeramente citado, según el cual: "Se entiende por falta de funcionamiento del Poder Judicial, a que se refiere el Artículo 69 de la Ley actualmente artículo 38 del Decreto Supremo número 003 – 97 –TR, además de los días de suspensión del Despacho Judicial; conforme, al Artículo 247 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, aquellas otras situaciones que por caso fortuito o fuerza mayor, impidan su funcionamiento". De la simple lectura de la norma antes glosada se puede colegir que, para efectos del cómputo del plazo de caducidad de la acción indemnizatoria, no se contabilizan los días de suspensión del despacho judicial a los que se contrae el artículo 247 del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial, Decreto Supremo número 017-93-JUS, que señala: "No hay Despacho Judicial los días Sábados, Domingos y feriados no laborables y los de duelo nacional y judicial. Asimismo por inicio del Año Judicial y por el día del Juez." Así, pues, una interpretación sistemática de las normas antes acotadas nos permite concluir; que, en el ámbito del derecho laboral. Cabe mencionar que transcurrido el periodo de caducidad, el trabajador pierde el derecho a entablar una demanda



contra del despido, resultando necesario establecer en qué casos resulta aplicable dicho plazo. Un análisis detenido de la jurisprudencia emitida por el Tribunal Constitucional y la Corte Suprema de la República permite afirmar que este plazo de caducidad de 30 días hábiles es aplicable tanto a las demandas de nulidad de despido y despido arbitrario como a las demandas de despido fraudulento y despido incausado. La razón de fondo es que fuera de que el artículo 34 del Decreto Supremo N° 003-97-TR, expresamente alude y califica como arbitrarios a los despidos incausados, tal condición de arbitrariedad también se extiende a los despidos incausados y fraudulentos; por cuanto, en el caso de los primeros, el mismo artículo 34 los califica como tales y, en cuanto a los segundos, más allá de sus motivaciones, se trata de despidos en los que la arbitrariedad está indiscutiblemente presente porque la supuesta causa en la que se sustentan es inexistente. Por consiguiente, al haber concluido el contrato administrativo de servicios en la fecha de 31 de Enero del año 2019; conforme, a la adenda de renovación al Contrato Administrativo de Servicios N° 127-2018- GRA-SEDE CENTRAL; siendo así, el Sr. Prex Felipe Llimpe Huamán tenía que impugnar si se consideraba despido en el plazo de 30 días naturales de producido el despido, recorriendo al vía judicial; pero, no lo hizo sino, con fecha 20 de mayo del año 2019 presentó al Gobierno Regional de Ayacucho; es decir, fuera del plazo de 30 días naturales; por lo tanto, ha caducado el derecho a pedir desnaturalización de los contratos naturaleza civil y CAS, también la protección contra el despido arbitrario, también la renovación de contrato a plazo indeterminado; asimismo, se debe declarar infundadas todas la pretensiones por caducidad;



Que, finalmente existe la exigencia del ingreso mediante concurso público de méritos, está establecida en el artículo de la Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público y el artículo IV del Título Preliminar del Decreto Legislativo N° 10234, cabe anotar que el artículo 9° de la Ley N° 28175 sanciona con nulidad los actos administrativos que contravengan las normas de acceso al Servicio Civil, puesto que vulnera el interés general e impide la existencia de una relación válida, sin perjuicio de las responsabilidades administrativas, civiles o penales de quien lo promueva, ordene o permita. Asimismo, el proceso de selección para el acceso al servicio civil debe ceñirse a los principios de mérito y capacidad, igualdad de oportunidades y publicidad, por lo que la inobservancia de los mismos genera la nulidad de dicho proceso, conforme a lo expresado en el artículo 9° de la Ley N° 28175, según el cual "La inobservancia de las normas de acceso vulnera el interés general e impide la existencia de una relación válida. Es nulo de pleno derecho el acto administrativo que las contravengan, sin perjuicio de las responsabilidades administrativas, civiles o penales de quien lo promueva, ordena o permita";

Que, el Informe Técnico N° 526-2016-SERVIR/GPGSC, señala que la contratación sujeta a modalidad o plazo determinado en la Administración Pública tiene carácter excepcional y debe sujetarse a las limitaciones sustanciales y formales establecidas en la legislación, respetando el principio de causalidad a efectos de evitar la desnaturalización de los contratos celebrados. Cada Régimen Laboral (Decreto Legislativo N° 276, 728 y 1057) establece un plazo tope para la duración de los contratos a plazo fijo, el mismo que deberá ser observado y cumplido escrupulosamente por los respectivos funcionarios que están encargados y son responsables de la contratación de personal en cada entidad del Estado. En ese sentido cuando un trabajador se vincula a la Administración Pública a través de un contrato modal ineludiblemente la prestación se sujeta al plazo establecido en el contrato, por lo que al vencimiento del mismo se realiza la extinción del vínculo de trabajo generando el cese de las obligaciones recíprocas derivadas del contrato de trabajo, así como el pago de los beneficios sociales que le correspondan por el tiempo prestado. En caso de suscribirse posteriormente nuevo contrato sujeta a modalidad, se genera una nueva reacción jurídica de empleo entre las partes. Lo que significa que el solicitante no está protegido por el artículo 1 de la Ley 24041 ni de artículo 15 de Decreto Legislativo 276; sino por el D. Leg. 1057- Régimen Especial de Contrato Administrativo de Servicios. Por consiguiente, del solicitante se ha extinguido la relación con el Gobierno Regional de Ayacucho, por vencimiento de contrato CAS, en la fecha de 31 de Marzo del año 2019, al haber solicitado sus pretensiones en la fecha de 20 de Mayo del año 2019 a la mesa de partes del Gobierno Regional de Ayacucho; y, no al poder judicial; por lo tanto, ha caducado su derecho de desnaturalización de contrato de naturaleza civil y CAS, también la protección contra el despido arbitrario, también la renovación de contrato a plazo indeterminado; y conclusión, debe declararse improcedente la desnaturalización de los contratos naturaleza civil y CAS, también improcedente la protección contra el despido arbitrario, también improcedente la renovación de contrato a plazo indeterminado;

Estando a lo dispuesto mediante Decreto N° 8871-2019-GRA/ORADM-ORH, a lo actuado y en uso de las atribuciones conferidas por las Leyes N° 27444 – Ley del Procedimiento Administrativo General, 27783 – Ley de Bases de la Descentralización, 27867 – Ley Orgánica de Gobiernos Regionales y sus modificatorias Leyes N° 27902, 28013, 28926, 28961; 28968, 29053, 29611 y 29981, Ley N° 30879 - Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2019 y Resolución Ejecutiva Regional N° 492-2019-GRA/GR;

SE RESUELVE:

ARTICULO PRIMERO.- DECLARAR IMPROCEDENTE el pedido del señor **PREX FELIPE LLIMPE HUAMAN**, sobre solicitud requiriendo se disponga la desnaturalización de los contratos naturaleza civil y Contrato Administrativo de Servicios, también improcedente la protección contra el despido arbitrario,



también improcedente la renovación de contrato a plazo indeterminado dentro del Régimen Laboral del Decreto Legislativo N° 276 – Protección contra el despido arbitrario y renovación de contrato a plazo indeterminado, por estar regulado sus contratos por el Decreto Legislativo N° 1057; por haber caducado sus derechos; y, por no haber presentado en la vía judicial dentro del plazo de 30 días naturales luego de conclusión del contrato.

ARTICULO SEGUNDO.- TRANSCRIBIR, la presente Resolución al interesado e instancias pertinentes, con las formalidades señaladas por la Ley.

COMUNÍQUESE, CUMPLASE Y ARCHÍVESE.

ORH/slj.



GOBIERNO REGIONAL DE AYACUCHO
OFICINA REGIONAL DE ADMINISTRACIÓN

[Handwritten Signature]
Abog. PORFIRIO HUAMAN NAVARRO
Director de la Oficina de Recursos Humanos