



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
“Año de la Lucha contra la Corrupción y la impunidad”

RESOLUCIÓN N° 001664-2019-SERVIR/TSC-Primera Sala

EXPEDIENTE : 3126-2019-SERVIR/TSC
IMPUGNANTE : MARGOTH GOMEZ CAMERO
ENTIDAD : MINISTERIO DE AGRICULTURA Y RIEGO
RÉGIMEN : DECRETO LEGISLATIVO N° 1057
MATERIA : TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO
 VENCIMIENTO DE CONTRATO

SUMILLA: *Se declara INFUNDADO el recurso de apelación interpuesto por la señora MARGOTH GOMEZ CAMERO contra el acto administrativo contenido en la Carta N° 211-2019-MINAGRI-SG-OGGRH, del 3 de junio de 2019, emitido por la Dirección General de la Oficina de Recursos Humanos del Ministerio de Agricultura y Riego, por cuanto la decisión de la entidad de no renovar el contrato suscrito bajo el régimen laboral regulado por el Decreto Legislativo N° 1057, que vinculaba a las partes, no constituye un despido arbitrario.*

Lima, 12 de julio de 2019

ANTECEDENTES

- De la documentación que obra en el expediente administrativo, se aprecia que mediante Contrato Administrativo de Servicios N° 0104-2018, el Ministerio de Agricultura y Riego, en adelante la Entidad, contrató a la señora MARGOTH GOMEZ CAMERO, en adelante la impugnante, para que prestara servicios como Especialista en Contrataciones de Estado en la Oficina de Abastecimiento y Patrimonio de la Oficina General de Administración, bajo el régimen laboral regulado por el Decreto Legislativo N° 1057. En este sentido, se tiene que la impugnante fue contratada en el año 2018, y prorrogado su contrato a través de sucesivas adendas, siendo la última suscrita con vigencia hasta el 31 de mayo 2019.
- A través de la Carta N° 160-2019-MINAGRI-SG-OGGRH, del 15 de mayo de 2019¹, emitido por la Dirección General de la Oficina General de Recursos Humanos de la Entidad se comunicó a la impugnante la decisión de no renovar el contrato administrativo de servicios que vinculaba a ambas partes, cuya vigencia era hasta el 31 de mayo de 2019.

¹ Notificada a la impugnante el 17 de mayo de 2019.



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 de la Lucha contra la Corrupción y la impunidad”

3. El 28 de mayo de 2019, la impugnante solicitó a la Dirección de la Oficina de Recursos Humanos de la de la Entidad se declare la nulidad del acto administrativo contenido en la Carta N° 160-2019-MINAGRI-SG-OGGRH, toda vez que su condición actual de gestante de seis (6) semanas de embarazo prohíbe que no se le renueve su contrato por motivos vinculados a su condición de trabajadora en periodo gestión, conforme lo establece el artículo 6° de la Ley N° 30709.
4. A través del acto administrativo en la Carta N° 211-2019-MINAGRI-SG-OGGRH, del 3 de junio de 2019², sustentando en el Informe N° 055-2019-MINAGRI-SG-OGGRH-OARH, la Dirección General de la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos de la Entidad desestimó la solicitud del impugnante, toda vez que no estuvo motivada por su estado de gestación.

TRÁMITE DEL RECURSO DE APELACIÓN

5. Al no encontrarse conforme con la decisión de la Entidad, el 25 de junio de 2019, a través de la Carta N° 01-2019-MGC, la impugnante interpuso recurso de apelación contra el acto administrativo contenido en la Carta N° 211-2019-MINAGRI-SG-OGGRH, bajo los siguientes argumentos:
 - (i) No ha tenido sanción ni procedimiento administrativo disciplinario.
 - (ii) El personal que se ha traído, ha venido generando un mal clima laboral, perturbando la tranquilidad.
 - (iii) La Directora tenía planeado reducir personal, asignándosele cada vez menos carga.
 - (iv) El 2 de mayo de 2019, con una constancia de atención médica se dejó constancia de su gestación.
 - (v) Por motivo de su gestación, el clima laboral hostil y, su delicado estado de salud pidió adelanto de vacaciones, las cuales le fueron otorgadas.
 - (vi) Con Carta S/N de 14 de mayo de 2019, adjuntó el informe ecografía obstétrica realizada en la Clínica San Juan Bautista, en cumplimiento de la Ley N° 30367; sin embargo se le remitió la Carta N° 160-2019-MINAGRI-DG-OGGRG, a través del cual se le indico su no renovación.
 - (vii) Como no se resolvió su solicitud de nulidad en contra de la Carta N° 160-2019-MINAGRI-SG-OGGRH, ingresó a la Entidad y realizó gestiones propias de sus funciones; no obstante, por motivo de conocer que se declararían improcedente su solicitud se sintió mal de salud siendo trasladado a un hospital; lo cual desencadenó la pérdida de su bebe.

² Notificada a la impugnante el 5 de junio de 2019.



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
“Año de la Lucha contra la Corrupción y la impunidad”

(viii) No existe causa justa para su no renovación.

6. Con Oficio N° 692-2019-MINAGRI-SG-OGGRH, del 4 de julio de 2019, la Dirección General de la Entidad remitió al Tribunal del Servicio Civil, en adelante el Tribunal, el recurso de apelación presentado por la impugnante, así como los antecedentes que dieron origen al acto impugnado.
7. A través de los Oficios N°s 7266 y 7267-2019-SERVIR/TSC, la Secretaría Técnica del Tribunal comunicó a la impugnante y a la Entidad, respectivamente, la admisión a trámite del recurso de apelación.

ANÁLISIS

De la competencia del Tribunal del Servicio Civil

8. De conformidad con el artículo 17° del Decreto Legislativo N° 1023³, modificado por la Centésima Tercera Disposición Complementaria Final de la Ley N° 29951 - Ley del Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2013⁴, el Tribunal tiene por función la resolución de controversias individuales que se susciten al interior del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, en las materias: acceso al servicio civil, evaluación y progresión en la carrera, régimen disciplinario y terminación de la relación de trabajo; siendo la última instancia administrativa.

³ **Decreto Legislativo N° 1023 - Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, Rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos**

“Artículo 17°.- Tribunal del Servicio Civil

El Tribunal del Servicio Civil - el Tribunal, en lo sucesivo - es un órgano integrante de la Autoridad que tiene por función la resolución de controversias individuales que se susciten al interior del Sistema.

El Tribunal es un órgano con independencia técnica para resolver en las materias de su competencia.

Conoce recursos de apelación en materia de:

- a) Acceso al servicio civil;
- b) Pago de retribuciones;
- c) Evaluación y progresión en la carrera;
- d) Régimen disciplinario; y,
- e) Terminación de la relación de trabajo.

El Tribunal constituye última instancia administrativa. Sus resoluciones podrán ser impugnadas únicamente ante la Corte Superior a través de la acción contenciosa administrativa.

Por decreto supremo refrendado por el Presidente del Consejo de Ministros, previa opinión favorable de la Autoridad, se aprobarán las normas de procedimiento del Tribunal”.

⁴ **Ley N° 29951 - Ley del Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2013**

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

“CENTÉSIMA TERCERA.- Deróguese el literal b) del artículo 17 del Decreto Legislativo N° 1023, Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos”.



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
“Año de la Lucha contra la Corrupción y la impunidad”

9. Asimismo, conforme a lo señalado en el fundamento jurídico 23 de la Resolución de Sala Plena N° 001-2010-SERVIR/TSC⁵, precedente de observancia obligatoria sobre competencia temporal, el Tribunal es competente para conocer en segunda y última instancia administrativa los recursos de apelación que sean presentados ante las entidades a partir del 15 de enero de 2010, siempre y cuando, versen sobre las materias establecidas descritas en el numeral anterior.
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, 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 1° del Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057⁶, el denominado “*contrato administrativo de servicios*” es una modalidad 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.

⁵ Publicada en el Diario Oficial El Peruano el 17 de agosto de 2010.

⁶ **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 1°.- 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 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”.



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
“Año de la Lucha contra la Corrupción y la impunidad”

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 (...)”⁷, 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”⁸.
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 1º del citado reglamento⁹, 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.

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 referida a que se revoque la decisión de la Entidad de no

⁷ Fundamento N° 19 de la Sentencia emitida en el Expediente N° 00002-2010-PI/TC.

⁸ Fundamento N° 47 de la Sentencia emitida en el Expediente N° 00002-2010-PI/TC.

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, modificado por Decreto Supremo N° 065-2011-PCM (Texto modificado)**

“Artículo 1º.- 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”.



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 de la Lucha contra la Corrupción y la impunidad”

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 y nulo por encontrarse embarazada al momento de su conclusión.

16. Con relación a la protección contra el despido arbitrario establecido en el artículo 27° de la Constitución Política del Estado¹⁰, el Tribunal Constitucional (TC) ha señalado en la Sentencia emitida en el Expediente N° 03818-2009-PA/TC que este derecho también resulta de aplicación al régimen laboral regulado por el Decreto Legislativo N° 1057. Sin embargo, el TC ha precisado que “...la solución de reposición desnaturalizaría la esencia especial y transitoria del contrato administrativo de servicios, por cuanto los contratos de trabajo en este régimen son a plazo determinado y no a plazo indeterminado”¹¹; concluyendo que “...al régimen laboral especial del contrato administrativo de servicios no le resulta aplicable el régimen procesal de eficacia restitutoria (readmisión en el empleo), sino únicamente el régimen procesal de eficacia restitutoria (indemnización)”¹².
17. De acuerdo con lo resuelto por el TC, al gozar los trabajadores bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 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 TC¹³.

¹⁰ Constitución Política del Perú

“Artículo 27°.- Protección del trabajador frente al despido arbitrario

La ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario”.

¹¹ Literal d) del Fundamento N° 7 de la Sentencia emitida en el Expediente N° 03818-2009-PI/TC.

¹² Literal d) del Fundamento N° 7 de la Sentencia emitida en el Expediente N° 03818-2009-PI/TC.

¹³ Numeral 2 de la parte resolutoria de la Sentencia emitida en el Expediente N° 03818-2009-PA/TC:

“2.Declarar que la interpretación constitucional del numeral 13.3 del Decreto Supremo N.º 075-2008-PCM es la siguiente:

“Si el despido se produce por terminación injustificada, el empleador tiene la obligación de pagar automáticamente al trabajador la indemnización equivalente a las remuneraciones dejadas de percibir, hasta un importe máximo equivalente a dos meses. En caso de que el empleador no abone en forma automática la indemnización, el trabajador podrá interponer la demanda correspondiente.

Si el trabajador considera que no ha cometido la falta imputada que sustenta su despido o éste constituye una sanción desproporcionada, podrá interponer una demanda solicitando que se le abone una indemnización equivalente a las remuneraciones dejadas de percibir, hasta un importe máximo equivalente a dos (2) meses”.



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 de la Lucha contra la Corrupción y la impunidad”

18. Así, de conformidad con el texto del literal h) del numeral 13.1 del artículo 13º 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. En reiterada jurisprudencia¹⁴, el TC 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 conforme al literal h) del numeral 13.1 del artículo 13º del Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057.
20. En el presente caso, de los documentos que obran en el expediente es posible apreciar que el contrato administrativo de servicios de la impugnante se prorrogó por el periodo comprendido del 1 de marzo al 31 de mayo de 2019, conforme se establece en la “*Adenda N°3*” al Contrato Administrativo de Servicios N° 0104-2018-MINAGRI-SG-OGGRH, por lo cual el mismo vencía el 31 de mayo de 2019, lo que le fue comunicado a la impugnante el 17 de mayo de 2019.
21. Por otro lado, en cuanto a lo señalado por la impugnante respecto a que la no renovación de su contrato sería un despido nulo por encontrarse embarazada, es preciso señalar -como ya se ha referido- que el contrato administrativo de servicios al ser de plazo determinado siempre estará sujeto al plazo de vencimiento del mismo, plazo de vigencia de contrato que era de conocimiento de la impugnante, tal como se tiene de la Adenda N° 3 precitada, en la cual se observa la firma de la impugnante.
22. En ese sentido, no se observa que la Entidad al no renovar el contrato administrativo de servicios de la impugnante haya tenido como fundamento el embarazo de ésta, sino que estando a que es un contrato de naturaleza temporal y plazo determinado optó por darle término al llegar a la fecha de su vencimiento, lo cual se encuentra ajustado a ley.
23. También, se aprecia que la impugnante alega que posteriormente a la fecha de su supuesta culminación de su contrato logró ingresar a la Entidad, realizando sus labores por un periodo de tiempo; no obstante, se debe precisar que si bien pudo ingresar y realizar diversas acciones, es necesario destacar que ya no fueron producto de un vínculo laboral, toda vez que como se ha expuesto se le había

¹⁴ Sentencias emitidas en los Expedientes N°s 03818-2009-PA/TC, 1735-2012-PA/TC, 3127-2012-PA/TC, entre otras.



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
“Año de la Lucha contra la Corrupción y la impunidad”

comunicado que ya no se le renovarían su contrato, teniendo pleno de conocimiento, con la debida anticipación, que era el 31 de mayo de 2019 (fecha límite, conforme se establece en su contrato administrativo de servicios); por lo cual, lo alegado por la impugnante no condiciona a la Entidad a renovar su contrato, desestimándose así su argumento.

Cabe precisar que, si bien la Entidad no dio respuesta a su solicitud de nulidad antes del fin de su vínculo laboral, esto tampoco condicionada a que por dicha demora pueda continuar prestando servicios a la Entidad, toda vez que la solicitud de nulidad a la Carta N° 160-2019-MINAGRI-SG-OGGRH, no suspende dicha decisión.

24. 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, 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, por lo que no corresponde pago de indemnización ni, tanto menos, reposición en el empleo.
25. 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 17° 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 MARGOTH GOMEZ CAMERO contra el acto administrativo contenido en la Carta N° 211-2019-MINAGRI-SG-OGGRH, del 3 de junio de 2019, emitido por la Dirección General de la Oficina de Recursos Humanos del MINISTERIO DE AGRICULTURA Y RIEGO, por lo que se CONFIRMA el citado acto.

SEGUNDO.- Notificar la presente resolución a la señora MARGOTH GOMEZ CAMERO y al MINISTERIO DE AGRICULTURA Y RIEGO, para su cumplimiento y fines pertinentes.

TERCERO.- Devolver el expediente al MINISTERIO DE AGRICULTURA Y RIEGO.

CUARTO.- Declarar agotada la vía administrativa debido a que el Tribunal del Servicio Civil constituye última instancia administrativa.



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
“Año de la Lucha contra la Corrupción y la impunidad”

QUINTO.- Disponer la publicación de la presente resolución en el Portal Institucional (www.servir.gob.pe).

Regístrese, comuníquese y publíquese.



RICARDO JAVIER
HERRERA VÁSQUEZ
VOCAL



LUIGINO PILOTTO
CARREÑO
PRESIDENTE



OSCAR ENRIQUE
GOMEZ CASTRO
VOCAL

L7/CP1