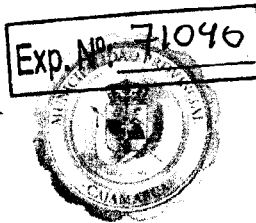




# MUNICIPALIDAD PROVINCIAL CAJAMARCA

GERENCIA MUNICIPAL



## RESOLUCIÓN DE GERENCIA MUNICIPAL N° 306-2021-MPC/G.M.

Cajamarca, 03 de Noviembre del 2021.

**EL GERENTE MUNICIPAL DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CAJAMARCA.**

**VISTO:**

El Expediente Administrativo N° 71040-2021, que contiene el Recurso de Apelación contra la Resolución de la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos N° 453-2021-OGGRRHH-MPC, de fecha septiembre de 2021, interpuesto por el sr. Julio Jhoel Rojas Cruzado, con fecha 13 de setiembre de 2021; el Informe Legal N° 244-2021-OGAJ-MPC, emitido por la Oficina General de Asesoría Jurídica de la Municipalidad Provincial de Cajamarca; y,

**CONSIDERANDO:**

Que, la Constitución Política del Perú en su artículo 194º modificada por la Ley de Reforma Constitucional N° 28607, concordante con el artículo II del Título Preliminar de la Ley N° 27972, establece que los Gobiernos Locales gozan de autonomía política, económica y administrativa en los asuntos de su competencia, precisando la última norma indicada que la autonomía que la Constitución Política del Perú establece para las Municipalidades, radica en la facultad de ejercer actos de gobierno, actos administrativos y de administración, con sujeción al Ordenamiento Jurídico.

Por su parte, el artículo 9º de la Ley N° 27783 "Ley de Bases de la Descentralización" respecto a la dimensión de las autonomías señala: 9.1. *Autonomía política: es la facultad de adoptar y concordar las políticas, planes y normas en los asuntos de su competencia, aprobar y expedir sus normas, decidir a través de sus órganos de gobierno y desarrollar las funciones que le son inherentes.* 9.2. *Autonomía administrativa: es la facultad de organizarse internamente, determinar y reglamentar los servicios públicos de su responsabilidad.* 9.3. *Autonomía económica: es la facultad de crear, recaudar y administrar sus rentas e ingresos propios y aprobar sus presupuestos institucionales conforme a la Ley de Gestión Presupuestaria del Estado y las Leyes Anuales de Presupuesto. Su ejercicio supone reconocer el derecho a percibir los recursos que les asigne el Estado para el cumplimiento de sus funciones y competencia.*

Por su parte, el artículo 218º del Decreto Supremo N° 004-2019-JUS - Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General, cuando hace referencia a los Recursos administrativos, establece lo siguiente: 218.1 *Los recursos administrativos son:* a) *Recurso de reconsideración* b) *Recurso de apelación (...)* 218.2 *El término para la interposición de los recursos es de quince (15) días perentorios (...)* (Negrita es nuestro), por lo que, de la verificación de los plazos para la interposición del recurso se verifica que la administrada lo ha interpuesto dentro del plazo legal establecido.

Que, el artículo 220º del Decreto Supremo N° 004-2019-JUS - Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General, señala: "El recurso de apelación se interpondrá cuando la impugnación se sustente en diferente interpretación de las pruebas producidas o cuando se trate de cuestiones de puro derecho, debiendo dirigirse a la misma autoridad que expidió el acto que se impugna para que eleve lo actuado al superior jerárquico"; en tal sentido, esta instancia administrativa debe de revisar todo lo actuado y determinar si la pretensión del recurrente se ajusta a la norma antes acotada.





# MUNICIPALIDAD PROVINCIAL CAJAMARCA

GERENCIA MUNICIPAL



## **RESOLUCIÓN DE GERENCIA MUNICIPAL N° 306-2021-MPC/G.M.**

Cajamarca, 03 de Noviembre del 2021.

Que, mediante Resolución de la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos N° 453-2021-OGGRRHH-MPC, de fecha septiembre de 2021, resuelve: ***“ARTICULO PRIMERO: Declarar IMPROCEDENTE la solicitud del servidor JULIO JHOEL ROJAS CRUZADO sobre a) Expedición de la Resolución Administrativa que autorice su contratación a través de contrato de trabajo para labores de naturaleza permanente en el cargo de Psicólogo en la Gerencia de Seguridad Ciudadana y b) Sobre el otorgamiento de sus derechos y beneficios de dicho régimen: vacaciones, bonificaciones, aguinaldos, etc, en virtud a los fundamentos expuestos en la presente resolución”.***

Que, de la revisión del expediente administrativo se evidencia que con fecha 13 de septiembre de 2021, el sr. Julio Jhoel Rojas Cruzado interpone Recurso Administrativo de Apelación contra la Resolución de la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos N° 453-2021-OGGRRHH-MPC, de fecha septiembre de 2021, fundamentando básicamente lo siguiente: “(...) 2. Estando a lo anterior, consideramos que lo argumentado por la entidad en la recurrida en el sentido de que si bien no se habría formalizado las prórrogas del contrato CAS ello no significa que el recurrente ha venido prestando sus laborales sin contrato, sino que se habría renovado de manera automática la misma, no tiene sustento porque según ley sobre la materia cada prórroga o renovación de los contratos no puede ser mayor al periodo que le corresponde al año fiscal respectivo dentro del cual se efectúa la contratación, por lo que siendo así la primera prórroga en el caso debía realizarse **hasta el 31 de diciembre de 2020**, la que no se hizo y como tal no puede realizarse una prórroga de una que no se hizo, lo que implica que **desde el 01 de enero del 2020 a la fecha el solicitante definitivamente viene laborando sin contrato y como tal existe una relación laboral permanente bajo el régimen de la actividad pública y sin contrato alguno** y en el peor de los casos desde **el 01 de enero del 2020 a la fecha**, siendo ello así al transcurrir más de un año de labores permanentes, nos encontramos ante una relación laboral permanente, en aplicación estricta del principio de primacía de la realidad, lo que trae como consecuencia que dicha relación laboral a la fecha no puede novarse ni siquiera por contratos CAS en cuanto estos conceden menores derechos, por lo que de realizarse dichos contratos también se desnaturalizarían, motivos suficientes para que se revoque la recurrida y se reconozca mi relación laboral permanente como Psicólogo de la Gerencia de Seguridad Ciudadana, expidiendo la resolución administrativa que corresponda conforme a lo solicitado, se me conceda los derechos y beneficios de dicho régimen; así mismo se declare mi derecho a percibir mis aguinaldos, escolaridad y vacaciones anuales devengadas, máxime si se tiene en cuenta que la solicitante viene laborando por el lapso de más de un años y de manera ininterrumpida, si ello es así lo solicitado tiene que ser estimado por el superior (...)”. (Negrita y subrayado es nuestro).

### **RESPECTO AL REGIMEN LABORAL APLICABLE AL RECURRENTE (CONTRATO ADMINISTRATIVO DE SERVICIOS - CAS) Y EL RECONOCIMIENTO DEL VINCULO LABORAL BAJO LOS ALCANCES DEL DECRETO LEGISLATIVO N° 276.**

Que, de la revisión de la documentación e información proporcionada por la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos obrante en el expediente administrativo se advierte que el recurrente desde el inicio de su vínculo laboral con la Municipalidad Provincial de Cajamarca hasta la actualidad, ha sido en virtud al Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios, es decir bajo los alcances del Decreto Legislativo N° 1057.

Que, el accionante en el numeral 1 de su escrito impugnatorio manifiesta que desde el 01 de febrero de 2019 ha laborado para la Municipalidad Provincial de Cajamarca sin contrato alguno,





### RESOLUCIÓN DE GERENCIA MUNICIPAL N° 306-2021-MPC/G.M.

Cajamarca, 03 de Noviembre del 2021.

ejecutando labores de naturaleza permanente bajo el régimen laboral público como Psicólogo de la Gerencia de Seguridad Ciudadana; situación que no se ajusta a la verdad, toda vez que tal como se ha señalado en el párrafo precedente, el vínculo laboral entre el recurrente y la Municipalidad Provincial de Cajamarca, siempre ha sido mediante el régimen de Contratación Administrativa de Servicios (CAS), lo que hace que lo afirmado por el recurrente carezca de fundamento y pretenda hacer incurrir en error a la administración al no manifestar información verdadera e indispensable de la verdadera naturaleza de su relación laboral con la Entidad; más aún si del contenido de su recurso se advierte que existe información contradictoria al respecto, toda vez que en el numeral 2 señala que desde el 01 de enero del 2020 estaría prestando servicios sin contrato alguno mientras que en otro apartado señala como fecha el 01 de febrero de 2019.

Que, el artículo 1° del Decreto Supremo que aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057, que regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios- Decreto Supremo N° 075-2008-PCM (Modificado por el Art. 1° del Decreto Supremo N° 065-2011-PCM), prescribe lo siguiente: **"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. (...) 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"**. (Negrita y subrayado es nuestro).

Es importante recalcar que tanto el Decreto Legislativo N° 1057 como su Reglamento, señalan expresamente que la Contratación Administrativa de Servicios (CAS) es una modalidad laboral especial que, entre otros aspectos, se encuentra caracterizado por su **TEMPORALIDAD**. (Negrita y subrayado es nuestro).

Así, tenemos que el artículo 5° del Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057, referente a la renovación o prórroga del contrato administrativo de servicios, establece lo siguiente: **"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. 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"**. (Negrita y subrayado es nuestro).

De acuerdo a lo señalado, se advierte que el plazo original del contrato administrativo de servicios es susceptible de ser ampliado vía renovación o prórroga; asimismo, se colige que no existe un





### RESOLUCIÓN DE GERENCIA MUNICIPAL N° 306-2021-MPC/G.M.

Cajamarca, 03 de Noviembre del 2021.

número máximo de posibles renovaciones o prórrogas y que éstas dependen de la entidad contratante, ya que están en función de sus necesidades y disponibilidad presupuestal, conforme al artículo 4° del Decreto Legislativo N° 1057.

En ese orden de ideas se tiene que, la naturaleza de la relación laboral entre el recurrente y la Entidad siempre ha sido la de Contratación Administrativa de Servicios (CAS) y no como él lo ha manifestado bajo los efectos del Decreto Legislativo N° 276, pues el accionante suscribió desde el 01 de enero del 2013 Contratos Administrativos de Servicios (CAS), y lo que sucedió posteriormente es que se han producido las prórrogas automáticas de dicha contratación, tal como lo prescribe el último párrafo del artículo 5° del Reglamento citado en el párrafo anterior; situación que está amparada en la norma, hecho que desvirtúa lo señalado por el recurrente al mencionar que ha laborado sin contrato alguno.

Que, la Primera Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República, con fecha 02 de abril de 2019 a través de la CASACION N° 4879-2017 - CUSCO (Proceso Especial), en el considerando Décimo Primero hace referencia a la **PRORROGA AUTOMÁTICA**, en los siguientes términos: *"Ahora bien, mediante Decreto Supremo N.º 065-2011-PCM, publicado el veintisiete de julio de dos mil once, norma que modificó el referido Decreto Supremo N.º 075-2008-PCM, incorporó en su artículo 5° la figura legal denominada prórroga automática, entendida como aquella extensión automática del plazo de vigencia, cuando el contrato o adenda tenía plazo de vigencia y el trabajador seguía laborando en la misma entidad después de la fecha de vencimiento del plazo estipulado en su último contrato administrativo de servicios".* (Negrita y subrayado es nuestro).

Del mismo modo, en el Considerando Décimo Segundo de la citada Casación se precisa lo siguiente: *"Mediante la prórroga automática del contrato, si el trabajador continúa laborando ininterrumpidamente sin firmar contrato alguno; este hecho no genera que el contrato administrativo de servicios se convierta en un contrato de duración indeterminada, debido a que el artículo 5° del Decreto Supremo 075-2008-PCM, prescribe que la "duración del contrato no puede ser mayor al período que corresponde al año fiscal respectivo dentro del cual se efectúa la contratación".* (Negrita y subrayado es nuestro).

Que, el Tribunal Constitucional en la sentencia emitida en el expediente N° 06462-2013-PA/TC Lima, de fecha veintiocho de noviembre de 2017, en el numeral 6 del análisis del caso concreto también hace referencia a la prórroga automática de los Contratos Administrativos de Servicios (CAS), según los siguientes términos: *"Se debe precisar que las consecuencias del hecho de trabajar después de la fecha de vencimiento del plazo del contrato administrativo de servicios no se encontraban previstas en el Decreto Legislativo 1057 ni en el Decreto Supremo 075-2008-PCM, es decir, que existía una laguna normativa; sin embargo, a la fecha de la emisión de la presente sentencia, dicho supuesto se encuentra regulado en el artículo 5.2 del Decreto Supremo 075-2008-PCM, que fue incorporado por el Decreto Supremo 065-2011-PCM. Efectuada esa precisión el Tribunal considera que el contrato administrativo de servicios se prorroga en forma automática si el trabajador continúa laborando después de la fecha de vencimiento del plazo estipulado en su último contrato. Este hecho no genera que el contrato administrativo de servicios se convierta en un contrato de duración indeterminada, debido a que el artículo 5 del Decreto Supremo 075-2008-PCM*





# MUNICIPALIDAD PROVINCIAL CAJAMARCA

GERENCIA MUNICIPAL



## RESOLUCIÓN DE GERENCIA MUNICIPAL N° 306-2021-MPC/G.M.

Cajamarca, 03 de Noviembre del 2021.

prescribe que la "duración del contrato no puede ser mayor al período que corresponde al año fiscal respectivo dentro del cual se efectúa la contratación". (Negrita y subrayado es nuestro).

En esa misma línea, en el IV Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral y Previsional, sobre la prórroga automática de los contratos CAS, se acordó por unanimidad lo siguiente: "Si el trabajador ha iniciado sus labores del Estado mediante un Contrato Administrativo de Servicios y luego de su vencimiento continúa laborando, se produce una prórroga automática de dicho contrato en sus mismos términos y por el mismo plazo".

En ese sentido, no se debe perder de vista el régimen bajo el cual fue contratado el recurrente (Régimen de Contratación Administrativa de Servicios), el cual ha sido declarado Constitucional en la sentencia recaída en el Expediente N° 00002-2010-PI/TC, emitida por el Tribunal Constitucional; según dicha Sentencia el Contrato Administrativo de Servicios deberá entenderse como un contrato de régimen especial de contratación laboral para el sector público, el mismo que resulta compatible con el marco constitucional; es decir, la actuación de la Municipalidad Provincial de Cajamarca al contratar al sr. Julio Jhoel Rojas Cruzado bajo el régimen especial de la Contratación Administrativa de Servicios (CAS), ha sido y es totalmente avalada por el máximo intérprete de la Constitución como lo es el Tribunal Constitucional.

En ese orden de ideas, está claro que la contratación del recurrente mediante Contratos Administrativos de Servicios (CAS) desde el inicio de su relación laboral con la Entidad, no infringe norma alguna; en tal sentido, esta modalidad de contratación ha surtido todos y cada uno de sus efectos; por tanto, al recurrente no le corresponde el régimen laboral público - Decreto Legislativo N° 276 como él aduce, debido a que durante todo el periodo laboral su vínculo con la Municipalidad Provincial de Cajamarca ha sido a través de Contratos Administrativos de Servicios (CAS).

Que, la Ley N° 28175 - Ley Marco del Empleo Público, establece como principios esenciales el mérito y la capacidad; en cuya virtud el ingreso, la permanencia, las mejoras remunerativas y de condiciones de trabajo, así como los ascensos en el empleo público, deben fundamentarse en el mérito y capacidad de los postulantes y del personal de la administración pública. Actualmente la importancia de la meritocracia para el ingreso a la administración pública ha sido recogida por el legislador en la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil conceptualizándolo como un principio necesario para el acceso a la función pública, encontrando su desarrollo en los artículos 161° y 165° del Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, Reglamento General de la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil.

Cabe precisar que la Corte Suprema en cumplimiento con su finalidad de unificar la jurisprudencia laboral, ha establecido en la Casación Laboral N° 11169-2014-Lima, de fecha veintinueve de octubre de dos mil quince, respecto al acceso a la función pública, el siguiente criterio: El ingreso a la carrera pública se efectivizará obligatoriamente a través de un concurso público de méritos, siendo nulo de pleno derecho el acto administrativo que contravenga este criterio, acarreando las responsabilidades administrativas y penales de quien lo promueva, ordene o permita.

Asimismo, debemos mencionar que para ser considerado como trabajador bajo los alcances del Decreto Legislativo N° 276, se debe cumplir con lo dispuesto en el artículo 28° del Reglamento de la Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones D.S. N° 005-90-PCM, que establece: "El ingreso a la Administración Pública en la condición de servidor de carrera o de





# MUNICIPALIDAD PROVINCIAL CAJAMARCA

GERENCIA MUNICIPAL



## RESOLUCIÓN DE GERENCIA MUNICIPAL N° 306-2021-MPC/G.M.

Cajamarca, 03 de Noviembre del 2021.

*servidor contratado para labores de naturaleza permanente se efectúa obligatoriamente mediante concurso. La incorporación a la Carrera Administrativa será por el nivel inicial del grupo ocupacional al cual postuló. Es nulo todo acto administrativo que contravenga la presente disposición*", situación que en el presente caso no se cumple, pues el impugnante no ha accedido a laborar por concurso público.

Siendo ello así, de acuerdo a lo mencionado párrafos precedentes conviene precisar que los argumentos del recurrente plasmados en su escrito impugnatorio carecen de fundamento y no se ajustan a la verdad, toda vez que no es cierto que él esté prestando servicios a la Municipalidad Provincial de Cajamarca sin contrato alguno, bajo los alcances del Decreto Legislativo N° 276, sino por el contrario, el accionante parece olvidar y pretende hacer incurrir en error a la administración al no mencionar que su vínculo laboral con la Entidad ha iniciado mediante la suscripción de Contratos Administrativos de Servicios (CAS); es decir que el régimen laboral que dio origen a su relación laboral es la regulada por el Decreto Legislativo N° 1057, Decreto Legislativo que regula el régimen especial de Contratación Administrativa de Servicios, y lo que en realidad sucedió posteriormente es que si bien no se formalizó las adendas correspondientes a su contrato primigenio, se produjo la prórroga automática del mismo, figura que está reconocida por nuestro ordenamiento jurídico; por lo tanto, actualmente el recurrente sigue vinculado a la Entidad bajo las mismas condiciones de su contrato CAS, sin que ello implique la modificación de su situación laboral.

### RESPECTO A LA SOLICITUD DE RECONOCIMIENTO DE DERECHOS Y BENEFICIOS DEL RÉGIMEN DE LA ACTIVIDAD PÚBLICA BAJO LOS ALCANCES DEL DECRETO LEGISLATIVO N° 276.

Que, teniendo en consideración que la solicitud de reconocimiento de relación laboral bajo los alcances del Decreto Legislativo N° 276 no resulta ser amparada, debido a que está acreditado que el vínculo laboral entre el recurrente y la Municipalidad Provincial de Cajamarca está dada en virtud al Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios (CAS); en consecuencia, no le corresponde el reconocimiento de derechos y beneficio alguno del régimen de la actividad pública regulada por el Decreto Legislativo N° 276; por lo tanto, dicho extremo debe ser declarado infundado.

Por todo lo anteriormente mencionado, no se puede desconocer la naturaleza de la contratación que mantiene el recurrente con la Municipalidad Provincial de Cajamarca, la cual se ha perfeccionado de acuerdo a la normatividad sobre la materia y dentro de las facultades que la Constitución, las Leyes y las buenas costumbres faculta a ambas partes contratantes, no existiendo ninguna causal prevista en la Ley para desconocer la celebración de los contratos que en el presente caso se quiere desconocer, pretendiendo irrogar al accionante un Régimen Laboral que no le corresponde, es así, que queda demostrado que ha prestado servicios para la entidad desde el inicio de su relación laboral según las normas vigentes y sin vulnerar los derechos constitucionalmente reconocidos para el trabajador.

En consecuencia, en atención a los fundamentos facticos y jurídicos descritos anteriormente, consideramos que el Recurso de Apelación interpuesto por el sr. Julio Jhoel Rojas Cruzado contra la Resolución de la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos N° 453-2021-OGGRRHH-MPC, de fecha septiembre de 2021, debe ser declarado INFUNDADO, pues no existe fundamento o causal alguna para que la misma sea revocada.





# MUNICIPALIDAD PROVINCIAL CAJAMARCA

GERENCIA MUNICIPAL



## RESOLUCIÓN DE GERENCIA MUNICIPAL N° 306-2021-MPC/G.M.

Cajamarca, 03 de Noviembre del 2021.

Estando a lo expuesto y de conformidad con la parte in fine del Art. 39° de la Ley Orgánica de Municipalidades, Ley N° 27972;

### SE RESUELVE:

**ARTICULO PRIMERO:** Declárese **INFUNDADO** el Recurso de Apelación interpuesto por el Sr. Julio Jhoel Rojas Cruzado contra la Resolución de la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos N° 453-2021-OGGRRHH-MPC, de fecha septiembre de 2021.

**ARTICULO SEGUNDO: EXHORTAR** al Sr. Julio Jhoel Rojas Cruzado, para que actúe conforme a sus derechos y deberes, postulando sus peticiones con arreglo a las normas vigentes en la materia.

**ARTICULO TERCERO: DAR**, por agotada la vía administrativa con la interposición del presente recurso impugnatorio.

**ARTICULO CUARTO: ENCARGAR A LA OFICINA GENERAL DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS NOTIFICAR**, al Sr. **JULIO JHOEL ROJAS CRUZADO**, en el domicilio indicado en el escrito de su propósito, con las formalidades que establece la Ley.

**REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE.**

  
Municipalidad Provincial de Cajamarca  
CPCC Ricardo Azahuanche Oliva  
GERENTE MUNICIPAL

### DISTRIBUCIÓN

- Alcalde
- RRHH
- Informática y Sistemas
- Archivo

