



GOBIERNO REGIONAL AYACUCHO

Resolución Directoral Regional

Nº. **077** -2022-GRA/GG-ORADM

Ayacuchó, **27 ABR. 2022**

VISTO:

La solicitud de Medida Cautelar administrativa con expediente N° 3457871/2806585, el Recurso Administrativo de Reconsideración signado con el número de expediente N° 3450565/2800487, el Oficio N° 530-2022-GRA/GR-GG-ORADM-ORH con expediente N° 03488219/02828949, el Oficio N° 490-2022-GRA/GR-GG-ORADM-ORH, el Informe N° 31-2022-GRA-GG/ORADM-ORH-JRMM, y demás documentos en 67 folios;

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 modificatorias; los Gobiernos Regionales son personas jurídicas de derecho público, con autonomía política, económica y administrativa en asuntos de su competencia; autonomía que se encuentra reconocida en la Constitución Política del Perú;

Que, la administrada Rebeca Mercedes PRADO BILBAO servidora pública nombrada bajo el régimen de la actividad pública – Decreto Legislativo N° 276 – Ley de Bases de la Carrera Administrativa, solicita medida cautelar administrativa en tanto se resuelva el recurso administrativo de reconsideración contra la Resolución Directoral Regional N° 022-2022-GRA/GR-GG-ORADM, recurso que se verifica fue interpuesto con fecha 01 de abril 2022 y que se encontraría aún en trámite;

Que, la administrada Rebeca Mercedes PRADO BILBAO servidora pública nombrada bajo el régimen de la actividad pública, formula recurso de reconsideración contra la Resolución Directoral Regional N° 022-2022-GRA/GR-GG-ORADM, recurso que se verifica fue interpuesto con fecha 01 de



abril 2022 y que se interpone luego de la notificación que se le hizo el 14 de marzo 2022;

Que, el artículo 160° del TUO de la Ley N° 27444 – Ley del Procedimiento Administrativo General, establece la acumulación de procedimientos, donde la autoridad responsable de la instrucción, por propia iniciativa o a instancia de los administrados, dispone mediante resolución irrecurrible la acumulación de los procedimientos en trámite que guarden conexión, como en el presente caso se verifica el procedimiento de Medida Cautelar y el de Recurso de Reconsideración por lo que corresponde acumular los mismos en el presente por guardar conexión al versar sobre impugnar y contradecir la declaración del carácter definitivo y perentorio la emisión del acto resolutorio de cese por límite de edad;

Que, respecto a los argumentos que sustentan su pretensión cautelar se tiene que solicita temporalmente la continuación y prórroga temporal del vínculo laboral de la recurrente más allá del 14 de abril 2022, asimismo solicita la garantía de sus derechos laborales a su favor como son los derechos de remuneración, incentivos entre otros, solicita también se difiera la emisión de la resolución de cese o en su defecto se suspenda la eficacia del mismo en tanto se resuelva al recurso de reconsideración y manifiesta como sustento de la medida cautelar solicitada que las Resoluciones Directorales Regionales números 121, 204-2021-GRA/GR-GG-ORADM y 022-2022-GRA/GR-GG-ORADM, habrían dispuesto una protección laboral efectiva y prorrogan el diferimiento de la emisión de la Resolución de cese, condicionado a la cesación del estado de vulnerabilidad en circunstancias del estado de emergencia nacional a causa de la pandemia por COVID- 19, agrega que su derecho se encontraría sustentado en el considerando 7) de la sentencia del Tribunal Constitucional en el Exp. 02437-2013-PA/TC, donde se garantizaría un régimen legal de protección como obligación del Estado, asimismo, cita el Exp. 07468-2006—PA/TC1 fundamento 7), cita también el Informe Técnico de SERVIR N° 1324-2019-SERVIR/GPGSC donde señala que el cese por límite de edad no debe afectar el derecho del servidor al acceso a una pensión dentro de algún régimen previsional, sobre el peligro en la demora menciona que existe el peligro de emitirse la resolución de cese el 14 de abril 2022 lo cual alega le causaría un perjuicio irreparable;

Que, asimismo respecto al recurso de reconsideración contra la Resolución Directoral Regional N° 022-2022-GRA/GR-GG-ORADM donde además solicita en dicho recurso se deje sin efecto la resolución mencionada en los extremos de: declarar el carácter definitivo y perentorio la emisión del acto resolutorio de cese por límite de edad consignado en el artículo primero y el segundo artículo en todo sus extremos donde se dispone la emisión de la resolución de cese desde el 14 de abril 2022 solicitando se deje sin efecto la misma y que se disponga la extensión del período de protección y en consecuencia el diferimiento de la emisión de la resolución de cese cuando así lo defina la



Unidad de Bienestar Social de la Oficina de Recursos Humanos ante una cesación del estado de vulnerabilidad sustentando su derecho en el considerando 7) de la sentencia del Tribunal Constitucional en el Exp. 02437-2013-PA/TC, donde se garantizaría un régimen legal de protección como obligación del Estado, asimismo, cita el Exp. 07468-2006—PA/TC1 fundamento 7), cita también el Informe Técnico de SERVIR N° 1324-2019-SERVIR/GPGSC donde señala que el cese por límite de edad no debe afectar el derecho del servidor al acceso a una pensión dentro de algún régimen previsional y respecto al agravio que le genera la resolución impugnada menciona la supresión del artículo segundo de las Resoluciones números 121 y 204-2021-GRA/GR-GG-ORADM donde se disponía que la Unidad de Bienestar Social realice el seguimiento y controles posteriores al estado de salud de la impugnante pues considera que su situación es vulnerable a causa de los padecimientos de salud y la condición de discapacidad de la recurrente;

Que, la medida cautelar administrativa es una figura contemplada en el artículo 157°, del TUO de la Ley N° 27444 – Ley del Procedimiento Administrativo General donde iniciado el procedimiento, la autoridad competente mediante decisión motivada y con elementos de juicio suficientes puede adoptar, provisoriamente bajo su responsabilidad, las medidas cautelares establecidas en esta Ley u otras disposiciones jurídicas aplicables, mediante decisión fundamentada, si hubiera posibilidad de que sin su adopción se arriesga la eficacia de la resolución a emitir y caducan de pleno derecho cuando se emite la resolución que pone fin al procedimiento;

Que, analizada la pretensión cautelar solicita Tutela Administrativa donde el derecho invocado y objeto de protección es el que se deriva de la solicitud es al trabajo y a la pensión de jubilación, la misma que se ha configurado bajo los supuestos de tener la condición actual de trabajador nombrado y venir trabajando, sostiene que la esencia misma del derecho podría ser perjudicada o dañada de manera permanente e irreparable con un pronunciamiento dispuesto por la impugnada al disponer la resolución de cese al 14 de abril 2022, por otro lado sustenta que haber interpuesto el recurso de reconsideración ésta determinará también la suerte del proceso de administración en la vía administrativa y que existiría una potencial afectación de cumplir los extremos de la Resolución Directoral Regional N° 022-2022-GRA/GR-GG-ORADM cuando se encuentra impugnada a la fecha por lo que la recurrente solicita la suspensión únicamente por el término que demande la resolución del proceso de Reconsideración que ha formulado ante este Despacho Directoral y que finalmente determinará las acciones administrativas; en este sentido la ejecutoriedad de la recurrida depende de la resolución de fondo y que ahora se acumula en un solo procedimiento a esto se agrega que no existe otro mecanismo administrativo diferente al cautelar que garantice el derecho laboral de pensión y/o estabilidad que se vería afectado de manera potencial porque la necesidad podría ser real por cuanto al resolverse el recurso



intrínsecamente se analiza el fondo de la pretensión y con esta la suerte de la solicitud cautelar;

Que, por ello la autoridad analiza las pretensiones interpuestas para adoptar las medidas necesarias a la solicitud y cautelar por un lado el derecho, y por el otro la validez de su propio acto administrativo cuando se pronuncie del fondo del asunto, en este sentido el procedimiento administrativo se sustenta fundamentalmente en los siguientes principios, sin perjuicio de la vigencia de otros Principios Generales del Derecho Administrativo: Principio de legalidad, Principio del Debido Procedimiento, Principio de impulso de oficio, Principio de razonabilidad, Principio de imparcialidad, Principio de informalismo, Principio de presunción de veracidad, Principio de conducta procedimental, Principio de celeridad, Principio de eficacia y el Principio de predictibilidad donde la autoridad administrativa deberá brindar a los administrados o sus representantes información veraz, completa y confiable sobre cada trámite, de modo tal que a su inicio, el administrado pueda tener una conciencia bastante certera de cuál será el resultado final que se obtendrá, en consecuencia, analizada la recurrida vía reconsideración bajo los siguientes alcances y consideraciones que se desarrollan a continuación;

Que, la facultad de resolver los asuntos de su competencia y los recursos administrativos así como medidas cautelares es una facultad de este Despacho Directoral en los asuntos de su competencia y en virtud a lo establecido por la Ley del Procedimiento Administrativo General – TUO de la Ley N° 27444, los mismo que se tratan de gestión administrativa y de recursos humanos donde la Oficina de Recursos Humanos de esta sede regional se constituye en una Dirección que forma parte de la estructura orgánica como órgano jerárquicamente inferior a este Despacho Directoral de Administración;

Que, de la revisión de los documentos que obran en el expediente, se aprecia que la impugnante prestaba servicios bajo las disposiciones del Decreto Legislativo N° 276 - Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público; por lo que se verifica que le son aplicables al presente caso, el referido decreto legislativo y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 005- 90-PCM, quien cumplió setenta (70) años de edad el 13 de abril 2021 en este sentido corresponde determinar si los derechos alegados son en esencia atendibles o amparables vía recurso de reconsideración;

Que, el artículo 219° del TUO de la Ley N° 27444, regula el Recurso de reconsideración y establece que se interpondrá ante el mismo órgano que dictó el primer acto que es materia de la impugnación y deberá sustentarse en nueva prueba. En los casos de actos administrativos emitidos por órganos que constituyen única instancia no se requiere nueva prueba. Este recurso es opcional, donde su no interposición no impide el ejercicio del recurso de apelación y analizando el recurso formulado tenemos que reconsidera la



Resolución Directoral Regional N° 022-2022-GRA/GR-GG-ORADM solicitando se deje sin efecto la resolución mencionada en los extremos de: declarar el carácter definitivo y perentorio la emisión del acto resolutorio de cese por límite de edad consignado en el artículo primero y el segundo artículo en todo sus extremos donde se dispone la emisión de la resolución de cese desde el 14 de abril 2022, solicitando se disponga la extensión del período de protección y en consecuencia el diferimiento de la emisión de la resolución de cese, argumentando y considerando que su derecho se ampara en el considerando 7) de la sentencia del Tribunal Constitucional en el Exp. N° 02437-2013-PA/TC, donde se garantizaría un régimen legal de protección como obligación del Estado, asimismo, cita el Exp. N° 07468-2006—PA/TC1 fundamento 7), cita también el Informe Técnico de SERVIR N° 1324-2019-SERVIR/GPGSC donde señala que el cese por límite de edad no debe afectar el derecho del servidor al acceso a una pensión dentro de algún régimen previsional y como agravio sustenta la supresión del artículo segundo de las Resoluciones números 121 y 204-2021-GRA/GR-GG-ORADM donde se disponía que la Unidad de Bienestar Social realice el seguimiento y controles posteriores al estado de salud de la impugnante pues considera que su situación es vulnerable a causa de los padecimientos de salud y la condición de discapacidad de la recurrente;

Que, del análisis y estudio del presente proceso se tiene que el literal a) del artículo 35° del Decreto Legislativo N° 276 establece como una de las causales de cese definitivo de la Carrera Administrativa el cese por límite de edad al cumplir setenta (70) años de edad y en el artículo 183° del Reglamento del Decreto Legislativo N° 276, aprobado por Decreto Supremo N° 005-90-PCM, establece que el término de la Carrera Administrativa se expresa por resolución del titular de la entidad o de quien esté facultado para ello, con clara mención de la causal que se invoca y los documentos que acreditan la misma, sin embargo se verifica que se emitieron las Resoluciones números 121 y 204-2021-GRA/GR-GG-ORADM de fechas 30 de junio 2021 y 17 de noviembre 2021 respectivamente, donde la primera establecía: “Declarar procedente a solicitud de la servidora y difiérase por única vez y de manera excepcional la emisión del acto administrativo que dispone el cese por límite de edad por el plazo de seis (06) meses el cual vence el 14 de octubre...”, y la segunda resolución citada establecía además: “Declarar procedente la solicitud y se prorroga por última vez el plazo de diferimiento para la emisión del acto administrativo de cese por límite de edad por el período de del 15 de octubre al 31 de diciembre 2021, sin embargo esta administración emitió también la Resolución Directoral N° 022-2022-GRA/GR-GG-ORADM de fecha 07 de febrero 2022, que resolvía: “Declarar procedente la solicitud y en consecuencia, prorrogúese por un plazo excepcional, definitivo y perentorio la emisión del acto administrativo de cese por límite de edad...”; es decir se emitieron tres resoluciones para la prórroga excepcional – por única vez, excepcional, por última vez, definitivo y perentorio como dicen los actos administrativos citados; Que, la normativa peruana en el régimen de la actividad pública, se tiene que una de las causales de cese definitivo de la Carrera Administrativa se produce



al cumplir los setenta (70) años de edad y para tal efecto, el titular de una entidad pública deberá emitir una resolución para declarar el cese por límite de edad de su personal y de la documentación que obra en el expediente se advierte que la impugnante nació el 13 de abril de 1951, siendo que al 13 de abril de 2021 cumplió setenta (70) años de edad, situación que constituye causal de cese definitivo, de acuerdo a lo previsto en el artículo 35° del Decreto Legislativo N° 276, el mismo que no admite excepciones, salvo que con el cese se afecte el derecho del servidor al acceso a una pensión dentro de algún régimen previsional del Perú, lo cual no se verifica pues la servidora tiene asegurado su régimen de pensiones y además la prestación de salud en calidad de cesante;

Que, el Tribunal Constitucional ha manifestado que "(...) el cese por límite de edad no puede considerarse, *stricto sensu*, un derecho ni mucho menos un beneficio, sino tan sólo una situación que genera extinción del vínculo laboral (...)". En tal sentido, el cese por límite de edad constituye una causal objetiva de la terminación de la relación de trabajo – Exp. N° 560-2002-AA/TC donde la facultad de emitir el acto administrativo recae en el funcionario de la entidad empleadora, así en este sentido también se tiene el Informe Técnico N° 1324-2019- SERVIR/GPGSC, emitido por la Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil, en donde se indica que el cese justificado por límite de edad se materializa a través de la resolución correspondiente emitida por la entidad empleadora. Al respecto, no se ha establecido en el Decreto Legislativo N° 276 ni en su reglamento el plazo para la emisión de dicha resolución, de lo cual también se desprende la existencia de obligación de las entidades de emitir la resolución de cese de forma inmediata, una vez cumplido el supuesto de hecho de la norma (cumplimiento de los 70 años de edad del servidor) aclara que este cese por límite de edad no debe afectar el derecho del servidor al acceso a una pensión dentro de algún régimen previsional, por tanto las entidades públicas;

Que, de lo analizado se tiene que a la fecha del presente acto resolutivo la recurrente ya cuenta con setenta y uno (71) años de edad y no existen justificaciones legales para diferir una resolución de cese por límite edad, salvo únicamente cuando se verifique la afectación del derecho del servidor al acceso a una pensión dentro de algún régimen previsional del Estado, y el mismo es de carácter temporal – por plazo razonable, hecho que no se ha presentado en el caso analizado, pues como se ha desarrollado la servidora tiene su régimen de pensión en la Oficina de Normalización Provisional – ONP y el Seguro Social de Salud – ESSALUD activo y garantizado conforme a sus años de servicio y condición laboral;

Que, analizada la última resolución que difiere la emisión del acto de cese por límite de edad - Resolución Directoral N° 022-2022-GRA/GR-GG-ORADM de fecha 07 de febrero 2022 Declaró: "procedente la solicitud y en consecuencia, prorréguese por un plazo excepcional, definitivo y perentorio la emisión del acto administrativo de cese por límite de edad...", difiriendo por tercer vez la emisión



del acto administrativo sin causa legal prevista que sustente la misma pues debió declarar a partir de la citada fecha, el término de la carrera administrativa por la causal de límite de edad, correspondiente a la impugnante, en virtud de lo dispuesto en el literal c) del artículo 34° y en el literal a) del artículo 35° el Decreto Legislativo N° 276 reconociendo su tiempo de servicios oficiales prestado a favor del estado – Gobierno Regional de Ayacucho; en consecuencia, esta instancia debe verificar sólo la configuración del hecho – el cumplimiento de la edad prescrita en la Ley, y habiéndose constatado este hecho, procede el cese por límite de edad de la impugnante de acuerdo a lo establecido en el literal a) del artículo 35° del Decreto Legislativo N° 276, así como lo dispuesto en el artículo 183° de su Reglamento, corresponde desestimar el recurso de apelación sometido a análisis, más aún si se verifica también que dichos plazos de diferimientos establecidos fueron “excepcionales”, “definitivos”, “perentorios”, donde las primeras resoluciones establecían además su carácter de “única vez”, “por última vez”, conforme se verifica de su contenido;

Que, en este sentido, el Derecho Laboral no permite un trato diferenciado ante hechos, situaciones y relaciones jurídicas similares, pues el principio de igualdad, plasmado en la Constitución, no solo exige, para el tratamiento desigual en la aplicación de la ley a las personas, que la finalidad legislativa sea legítima, sino que los que reciban el trato desigual sean en verdad desiguales; que los derechos personales a la dignidad, a la integridad física, psíquica y moral, al libre desarrollo y bienestar, al honor y buena reputación, a la vida en paz, al goce de un ambiente adecuado, al desarrollo de la vida y a no ser víctima de violencia ni sometido a tratos humillantes, son derechos constitucionales aplicables a todo ser humano, sin que interese su grado de educación, sus costumbres, su conducta o su identidad cultural. En lo que respecta a estos derechos fundamentales, todas las personas son iguales, y no debe admitirse, en algunas personas y en otras no, la violación de estos derechos - STC Exp. N° 0018-1996-AI/TC;

Que, en esta línea además el derecho a la igualdad supone tratar igual a los que son iguales y desigual a los que son desiguales, partiendo de la premisa de que es posible constatar que en los hechos no son pocas las ocasiones en que un determinado grupo de individuos se encuentra postergado en el acceso, en igualdad de condiciones, a las mismas oportunidades - STC Exp. N° 0261-2003- AA/TC, donde el cese por límite de edad es obligatoria y automática cuando el trabajador cumpla setenta (70) años de edad, por consiguiente si el trabajador permanece en el trabajo más allá de dicha edad, el empleador mantiene la facultad de comunicarle la extinción del vínculo laboral luego de verificar este hecho, situación que se aplica para todos los trabajadores sin distinción alguna, pues lo contrario sí afecta el derecho a la igualdad formal y material, pues la voluntad presunta del legislador es la protección del trabajador, estableciendo un límite al ciclo laboral público, favoreciendo su jubilación; finalmente se debe concluir además que el recurso presentado no



cumple con la exigencia de nueva prueba sustentatoria del recurso de reconsideración como lo exige el artículo 219° del TUO de la Ley N° 27444; Que, respecto a la argumentación en ambas pretensiones que su situación es vulnerable a causa de los padecimientos de salud y la condición de discapacidad de la recurrente, en función al Principio Constitucional de Igualdad y Legalidad no son causas que subyacen en el texto expreso de la Ley, más aún si el literal a) del artículo 35° del Decreto Legislativo N° 276 establece como una de las causales legales e inexorables de cese definitivo de la Carrera Administrativa el cese por límite de edad al cumplir setenta (70) años de edad y en el artículo 183° del Reglamento del Decreto Legislativo N° 276, aprobado por Decreto Supremo N° 005-90-PCM, establece que el término de la Carrera Administrativa se expresa por resolución del titular de la entidad o de quien esté facultado para ello, con clara mención de la causal que se invoca y los documentos que acreditan la misma, sin establecer excepciones legales para el mismo; pues los actos administrativos de diferimiento analizados se fundamentaron en un presunto riesgo de los derechos constitucionales de la recurrente o el derecho a la pensión, lo cual no ha sido corroborado; por el contrario todo trabajador de esta Entidad regional goza de todos los derechos garantías laborales, dentro de ellas la protección del derecho del servidor al acceso a una pensión dentro de algún régimen previsional del Estado; finalmente para garantizar su derecho a la remuneración se deberá emitir la resolución de cese para que ésta surta efectos desde el 01 de mayo 2022; esto es garantizando sus derechos y beneficios remunerativos únicamente hasta el mes de abril 2022;

Que, de conformidad con lo dispuesto por el Texto Único Ordenado de la Ley N° 30225, Ley de contrataciones del Estado, aprobado por Decreto Supremo N° 082-2019-EF, el Reglamento de la Ley Contrataciones del Estado, aprobado por Decreto Supremo N° 344-2018-EF y modificatorias, y en ejercicio de las facultades conferidas mediante Resolución Ejecutiva Regional N° 232-2019-GR/GR.

SE RESUELVE:

ARTICULO PRIMERO.- ACUMULAR los procedimientos siguientes: La solicitud de Medida Cautelar Administrativa con expediente N° 3457871/2806585, el Recurso Administrativo de Reconsideración signado con el número de expediente N° 3450565/2800487, y el Oficio N° 530-2022-GR/GR-GG-ORADM-ORH con expediente N° 03488219/02828949, en virtud a lo dispuesto en el artículo 160° del TUO de la Ley N° 27444 – Ley del Procedimiento Administrativo General, al guardar conexión y versar sobre la impugnación y contradicción de la Resolución Directoral N° 022-2022-GR/GR-GG-ORADM de fecha 07 de febrero y por las consideraciones anotadas en el presente acto resolutive.



ARTICULO SEGUNDO.- DECLARAR INFUNDADO el recurso de reconsideración formulado por la servidora **Rebeca Mercedes PRADO BILBAO** servidora pública nombrada de este gobierno regional, bajo el régimen de la actividad pública – Decreto Legislativo N° 276 – Ley de Bases de la Carrera Administrativa; **EN CONSECUENCIA IMPROCEDENTE** la Medida Cautelar solicitada para la suspensión de la ejecución de la Resolución Directoral Regional N° 022-2022-GRA/GR-GG-ORADM y por las consideraciones anotadas en el presente acto resolutivo.

ARTICULO TERCERO.- DISPONER la emisión de la resolución de cese definitivo por límite de edad de la servidora **Rebeca Mercedes PRADO BILBAO** a partir del 01 de mayo 2022, en cumplimiento de lo prescrito en el literal a) del artículo 35° del Decreto Legislativo N° 276, así como lo dispuesto en el artículo 183° de su Reglamento y los considerandos de la presente resolución.

ARTICULO CUARTO.- NOTIFICAR la presente resolución a la interesada, a las áreas administrativas de Recursos Humanos, así como a todas las instancias de gestión administrativa relacionadas al presente procedimiento para los fines pertinentes, conforme a Ley.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE, ARCHÍVESE



GOBIERNO REGIONAL
AYACUCHO

CPC. Alibis Velásquez Cayampi
Director Regional de Administración