



PERÚ

Ministerio
de Desarrollo Agrario
y Riego



“AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO”

RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 029-2023-PEAH/DE

Castillo Grande, 27 de enero de 2023

VISTO:

El Informe N° 010-2023-PEAH-6321, de fecha 26 de enero de 2023, el Recurso de Reconsideración de fecha 17 de enero de 2023, la Resolución Directoral N° 009-2023-PEAH/DE, de fecha 16 de enero de 2023, y;

CONSIDERANDO:

Que, con Decreto Supremo N° 048-81-PCM, del 1° de diciembre de 1981, se creó el Proyecto Especial Alto Huallaga;

Que, mediante Decreto Supremo N° 011-2008-AG, de fecha 08 de mayo de 2008, modificado por Decreto Supremo N° 002-2012-AG de fecha 13 de febrero de 2012, se creó, entre otros, el Consejo Directivo del Proyecto Especial Alto Huallaga, como máximo órgano de la entidad, encargado de establecer las políticas, planes, objetivos, estrategias, actividades y metas de la institución, quien además supervisará la administración general y la marcha institucional, contando con un Director Ejecutivo;

Que, mediante Decreto Supremo N° 030-2008-AG, de fecha 11 de diciembre del 2008, se aprobó la fusión del INRENA e INADE en el Ministerio de Agricultura, siendo este último el ente absorbente, el cual, mediante Ley N° 30048 - Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Agricultura, se cambió su denominación a Ministerio de Agricultura y Riego;

Que, mediante Decreto Supremo N° 08-2014-MINAGRI, de fecha 24 de julio de 2014, se aprobó el Reglamento de Organización y Funciones – ROF, considerándose al Proyecto Especial Alto Huallaga como Unidad Ejecutora (20) dependiente del despacho Viceministerial de Desarrollo e Infraestructura Agraria y Riego;

Que, mediante la Ley N° 31075 del 23 de noviembre de 20201, el Ministerio de Agricultura y Riego cambió su denominación a Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego - MIDAGRI, creándose de esta manera el Viceministerio de Políticas y Supervisión del Desarrollo Agrario y el Viceministerio de Desarrollo de Agricultura Familiar e Infraestructura Agraria y Riego;

Que, mediante Ley N° 31638 – Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2023, se aprobó el Presupuesto Anual de Gastos para el Año Fiscal 2023;

Que, mediante Resolución Directoral N° 001-2023-PEAH/DE2, de fecha 02 de enero de 2023, se le designó al señor **ERWING LOPEZ CALVO** (en adelante, **EL IMPUGNANTE**), en el cargo de confianza de Jefe de la Oficina de Programación, Presupuesto y Seguimiento del Proyecto Especial Alto Huallaga;

Que, mediante Resolución Ministerial N° 0007-2023-MIDAGRI, de fecha 07 de enero del 2023, se designó como nuevo Director Ejecutivo del Proyecto Especial Alto Huallaga al Ing. Giovanni Bravo Albornoz, para lo cual, al momento de asumir el cargo,



1 Publicado en el diario oficial “El Peruano” el día 24 de noviembre del 2020

2 Válidamente Notificado a El Impugnante mediante cuaderno de cargo de registro de notificación el día 16 de enero de 2023.



PERÚ

Ministerio
de Desarrollo Agrario
y Riego



“AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO”

con el director saliente Ing. Anthony López Iquise Pérez, se levantó un “ACTA DE ENTREGA Y RECEPCIÓN DE PUESTO DE LA DIRECCIÓN EJECUTIVA DEL PROYECTO ESPECIAL ALTO HUALLAGA”, dejándose constancia de varias observaciones, siendo una de ellas, la contratación de once (11) personas con contratos emitidos en fecha 01, 02 y 04 de enero de 2023;

Que, con fecha 16 de enero de 2023, el suscrito de conformidad a las facultades conferidas, así como, la normatividad vigente, resolvió retirar la confianza, por ende, mediante Resolución Directoral N° 009-2023-PEAH/DE3, de fecha 16 de enero de 2023, se dejó sin efecto la Resolución Directoral N° 001-2023-PEAH/DE, mediante la cual, se le designó a **EL IMPUGNANTE** en el cargo de confianza de Jefe de la Oficina de Programación, Presupuesto y Seguimiento;

Que, con fecha 17 de enero del 2023 EL IMPUGNANTE en pleno uso de su derecho de contradicción, mediante escrito S/N interpuso Recurso de Reconsideración contra la Resolución Directoral N° 009-2023-PEAH/DE, de fecha 16 de enero de 2023, el mismo que mediante proveído fue derivado a la oficina de asesoría legal para opinión legal;

Que, mediante Informe N° 010-2023-PEAH/DE, de fecha 26 de enero de 2023, el Jefe de la Oficina de Asesoría Legal opinó lo siguiente:

“(…)

Los argumentos de defensa de **EL IMPUGNANTE** contenido en su recurso de reconsideración, así como su prueba aportada, carecen de asidero legal, por cuanto la Dirección Ejecutiva ha emitido el acto materia de controversia teniendo en cuenta la normatividad vigente, así como la jurisprudencia constitucional que han establecido en sendos pronunciamientos lo siguiente:

*“En caso del cese de la confianza por parte del empleador, la propia jurisprudencia constitucional ha precisado tal pérdida subjetiva **conllevará a la extinción de una relación laboral**”.*

*(...) Al respecto cabe señalar que la regla tratándose de los trabajadores de confianza es en sentido inverso, es decir, si el vínculo contractual se extingue por el retiro de confianza no habrá derecho a la **indemnización por despido arbitrario**.*

Por consiguiente, la actuación del Director Ejecutivo ha sido acorde al marco legal, ha cumplido con respetar las garantías del debido procedimiento establecido en la normativa vigente, no ha vulnerado el principio de legalidad, no se ha incurrido en despido arbitrario, y consecuentemente no existe abuso de autoridad.

*Corresponde declarar **INFUNDADO** el recurso de reconsideración interpuesto por el señor **Erwing López Calvo** contra la Resolución Directoral N° 009-2023-PEAH-6301, de fecha 16 de enero de 2023, por los argumentos antes expuestos; En consecuencia, se confirma la Resolución Directoral N° 009-2023-PEAH-630, en todos sus extremos”.*



PERÚ

Ministerio
de Desarrollo Agrario
y Riego



“AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO”

SOBRE LA NORMATIVIDAD APLICABLE AL CASO EN CONCRETO

TUO DE LA LPAG

Que, en el numeral 217.2 del artículo 217° del TUO de la LPAG se dispone que; Sólo son impugnables los actos definitivos que ponen fin a la instancia y los actos de trámite que determinen la imposibilidad de continuar el procedimiento o produzcan indefensión;

Que, en el numeral 218.1 del artículo 218° del TUO de la LPAG se señala que; Los recursos administrativos son: *“(a) recurso de reconsideración, (b) recurso de apelación; y, (c) solo en caso que por ley o decreto legislativo se establezca expresamente, cabe la interposición del recurso administrativo de revisión”*;

Que, en el numeral 218.2 del artículo 218° del TUO de la LPAG señala que; *“El término para la interposición de los recursos administrativos, entre los cuales se encuentra el recurso de reconsideración, es de quince (15) días hábiles perentorios, para lo cual, de la revisión de la fecha de interposición del Recurso de Reconsideración se tiene que esta se ha presentado dentro del plazo de Ley”*;

Que, el artículo 219° del TUO de la LPAG, establece que el recurso de reconsideración se interpondrá ante el mismo órgano que dictó el primer acto que es material de la impugnación y **deberá sustentarse en nueva prueba**; (Subrayado y resaltado es nuestro)

La reconsideración en el TUO de la LPAG

Que, de conformidad a lo establecido en el artículo 219° TUO de la LPAG, el recurso de reconsideración 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 y su no interposición no impide el ejercicio del recurso de apelación;

Objetivo del recurso de reconsideración

Que, el recurso de reconsideración consiste en que la **misma autoridad administrativa** que conoció el procedimiento y emitió el acto administrativo revise nuevamente el expediente y subsane errores. En palabras de Morón Urbina, el hecho que sea la misma autoridad la que ya conozca el expediente implicará que esta “podrá dictar una resolución con mayor celeridad que otra autoridad que recién conozca de los hechos”⁴. En consecuencia, si tal autoridad toma nota de su error, a partir del recurso administrativo, esta cambiará el sentido de su decisión para evitar el control posterior del superior;

Que, por ello, el recurso de reconsideración tiene como objeto que la misma autoridad que decidió en el acto administrativo impugnado tome cuenta de su propio



4 **MORÓN ÚRBUNA, Juan Carlos (2019).** Comentarios a la Ley del procedimiento administrativo general. Nuevo texto único ordenado de la Ley N° 27444 (Decreto Supremo N° 004-2019-JUS). Tomo I. Décima Edición. Lima, Gaceta Jurídica, p. 213.



PERÚ

Ministerio
de Desarrollo Agrario
y Riego



“AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO”

error y modifique su decisión. Dicha decisión será más rápida porque fue la misma autoridad;

La nueva prueba



Que, de acuerdo con el TUO de la LPAG, el recurso de reconsideración deberá sustentarse en una nueva prueba, la que **permitirá a la autoridad administrativa tomar cuenta de su error** y que este sea debidamente modificado. Por tanto, el papel que cumple la nueva prueba en la imposición de la reconsideración es de gran envergadura porque, de acuerdo a lo afirmado por Morón Urbina, “perdería seriedad pretender que pueda modificarlo con tan solo un nuevo pedido o una nueva argumentación sobre los mismos hechos. Para habilitar la posibilidad del cambio de criterio, la ley exige que se presente a la autoridad un hecho tangible y no evaluado con anterioridad, que amerite la reconsideración”⁵. (Subrayado es nuestro)

Que, por consiguiente, la exigencia de la nueva prueba implica que el recurso de reconsideración no es una mera manifestación de “desacuerdo” con la decisión de la autoridad, sino que es un requerimiento de revisar nuevamente la propia decisión en función a un **nuevo medio probatorio** que aporta una revelación para la administración; (Subrayado es nuestro)

Que, asimismo, Morón Urbina afirma que, para determinar qué es una nueva prueba para fines del artículo 219° del TUO de la LPAG, es necesario diferenciar dos tipos de hechos: (i) el hecho materia de la controversia que requiere ser probado; y, (ii) el hecho o hechos que son invocados para probar el hecho controvertido⁶. En esa línea, la prueba nueva se hallará en el segundo hecho, y esta buscará dar sustento al primer hecho, es decir, al hecho materia de la controversia que busca ser probado;

Evaluación de Recurso de Reconsideración

Que, en atención a los argumentos antes desglosados, resulta pertinente analizar y revisar si el recurso de reconsideración presentado por **EL IMPUGNANTE**, ha cumplido con la exigencia de adjuntar nueva (s) prueba (s) que permita realizar una nueva evaluación en base a ella (s), que traerán consigo declarar fundado o infundado su recurso de reconsideración;

Que, de la revisión del Recurso de Reconsideración presentado por **EL IMPUGNANTE**, se tiene como resultado la siguiente pretensión: *Que al amparo de lo prescrito por los artículos 219° de la Ley N° 27444 – Ley del Procedimiento Administrativo General, interpongo Recurso de Reconsideración en contra de la Resolución Directoral N° 009-2023-PEAH/DE, de fecha 16 de enero del 2023, que dispone dejar sin efecto la Resolución Directoral N° 001-2023-PEAH de fecha 02 de enero del 2023, por trasgredir el principio de legalidad de conformidad (...)*;

Que, de la revisión del recurso, se evidencia que **EL IMPUGNANTE** ha esbozado fundamentos de hecho y de derecho, y a fin de no vulnerar el derecho de defensa, se procede a evaluar cada argumento;

5 *Idem*, 216

6 *Idem*, 216



PERÚ

Ministerio
de Desarrollo Agrario
y Riego



“AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO”

1.- El primer argumento señalado por **EL IMPUGNANTE**, es el siguiente: *“De conformidad a lo señalado por el artículo 219° del TUO de la Ley 27444, el recurso de reconsideración se interpondrá ante el mismo órgano que dictó el primer acto que es materia de la impugnación y deberá sustentarse en nueva prueba. El recurso de reconsideración consiste en que la misma autoridad administrativa que conoció el procedimiento y emitió el acto administrativo revise nuevamente el expediente y subsane errores”.*

Del análisis a lo señalado por **EL IMPUGNANTE** en este primer punto, se evidencia que, este argumento es una copia textual del artículo 219° del TUO de la LAPG, y no, un argumento de contradicción respecto al acto impugnado, por lo que, resulta pertinente desestimar este primer argumento.

2.- El segundo argumento señalado por **EL IMPUGNANTE**, es el siguiente: *“El artículo 4°, numeral 2)” de la Ley Marco del Empleo Público- LMEP establece respecto al empleado público de confianza lo siguiente El que desempeña cargo de confianza técnico o político, distinto al del funcionario público. Se encuentra en el entorno de quien lo designa o remueve libremente y en ningún caso será mayor al 5% de los servidores públicos existentes en cada entidad. El Consejo Superior del Empleo Público podrá establecer límites inferiores para cada entidad. Asimismo, el artículo 43°, segundo párrafo del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 aprobado mediante Decretito Supremo N° 003-97-TR, establece que los trabajadores de confianza son aquellos que laboran en contacto personal y directo con el empleador o con el personal de dirección, teniendo acceso a secretos industriales, comerciales o profesionales y, en general, a información de carácter reservado. Asimismo, aquellos cuyas opiniones o informes son presentados directamente al personal de dirección, contribuyendo a la formación de las decisiones empresariales”.*

Del análisis a lo señalado por **EL IMPUGNANTE** en este segundo extremo, se corrobora que al igual, que, en el primer argumento, hace una transcripción íntegra de dos normas legales como son; Ley Marco del Empleo Público y el Decreto Legislativo N° 728, por lo que, al no tener asidero contradictorio sobre el acto impugnado, corresponde desestimar este segundo argumento.

3.- En el tercer argumento, **EL IMPUGNANTE**, señala que: *“según lo establecido por el artículo 8 de la Ley Marco del Empleo Público, el Empleado de confianza Comprende al personal del empleo público que desempeña cargo técnico o político que goza de la confianza directa del funcionario público quien lo designa. Pueden ser designados en estos cargos aquellos profesionales con conocimiento especializado en materias propias de la Administración Pública y de la materia que requiera la entidad. También pueden ser considerados como empleados de confianza aquellos que realizan actividades y labores en el entorno del funcionario público”.*

Del análisis a lo señalado por **EL IMPUGNANTE** en este tercer extremo, se corrobora que al igual, que, en el primer y segundo argumento, hace referencia a un marco normativo, sin embargo, de la revisión de dicha invocación, resulta que, la transcripción no corresponde al artículo referido como argumento, toda vez que, de la revisión del artículo 8° de la Ley Marco del Empleo Público, se verifica que dicho artículo norma lo siguiente: *“El procedimiento de selección se inicia con la convocatoria que realiza la entidad y culmina con la resolución correspondiente y la suscripción del contrato. La convocatoria se realiza por medios de comunicación de alcance nacional y en el portal informático respectivo”.* Por lo que, la normal señalada como argumento es una norma incongruente con lo realmente





PERÚ

Ministerio
de Desarrollo Agrario
y Riego



“AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO”

establecido, a su vez, tampoco es un argumento válido, que genere contradicción respecto del acto emitido, en consecuencia, es pertinente desestimar este tercer argumento.

4.- En el cuarto argumento, **EL IMPUGNANTE**, señala que: *“El Artículo 25° de la indicada norma señala la extinción del vínculo de empleo público. Además de las causales establecidas en la Ley Marco del Empleo Público, en esta Ley y en las leyes especiales, el vínculo jurídico de los funcionarios públicos y empleados de confianza concluirá por: 25.1 Pérdida de la nacionalidad peruana, en los casos en que constituya un requisito y de acuerdo con la ley respectiva. 25.2 Pérdida de la o la decisión unilateral de la autoridad que lo nombró o designó, salvo que la ley establezca alguna exigencia diferente. 25.3 El vencimiento del plazo en el que corresponda el ejercicio del cargo. 25.4 Por encontrarse comprendido en alguna de las causales de remoción o cese establecidas por norma de la materia”.*

Del análisis que amerita lo señalado por **EL IMPUGNANTE**, resulta necesario hacer hincapié, que, la norma invocada es totalmente ajena a lo que realmente establecía el artículo 25° de la LMEP, por cuanto primero, dicho artículo hasta su vigencia regulaba lo siguiente: *“Artículo 25.- Dirección y administración La dirección y administración del Consejo Superior del Empleo Público estará a cargo de una Junta de Consejeros integrada por cinco (5) miembros quienes ejercerán el cargo por cuatro (4) años, pudiendo ser removidos sólo por causa justificada. (...)”*, sin embargo, dicho artículo, a la fecha se encuentra derogado,

Es decir, este argumento antojadizo, gaseoso e incongruente, debe ser desestimado, por cuanto, la finalidad del recurso de reconsideración es acreditar con la nueva prueba, el error, que supuestamente se habría cometido al emitir la resolución materia de impugnación, pero, a lo largo del presente análisis a los argumentos esbozados por **EL IMPUGNANTE**, y dicho sea de paso, han sido desbaratados, porque, lejos de cumplir con la exigencia del recurso de reconsideración, lo único que ha realizado a través de su escrito, es transcribir artículos inconexos, ya que, entre la norma citada y la existente no guardan relación entre sí.

5.- En el quinto argumento, **EL IMPUGNANTE**, señala que: *“Entendiéndose de la cuestionada resolución que da por concluida mis servicios profesionales lo indicado en el numeral 25.2 del artículo 25° de la Ley Marco del Empleo Público; empero, mi designación en el cargo de confianza no fue solo con acto administrativo, si no, que fue VALIDADO por el CONTRATO DE TRABAJO N° 010-2023-PEHA-6301 SUJETO A MODALIDAD DE SERVICIO ESPECIFICO con una vigencia contractual a partir del 02 de enero al 31 de marzo del 2023.*

Del análisis a lo señalado por **EL IMPUGNANTE** en este quinto punto, se evidencia dos cuestiones; la primera, aduce que la entidad ha dejado sin efecto su designación en aplicación del numeral 25.2 del artículo 25° de la Ley Marco del Empleo Público, sin embargo, este análisis respecto a la transcripción y aplicación de la norma al caso concreto ya ha sido desarrollado en el considerando anterior, por ende, la inferencia realizada por **EL IMPUGNANTE** se tiene a bien desestimar, por no ser un argumento jurídico válido que cuestione la resolución impugnada. Asimismo, sobre la segunda cuestión, de que su designación en el cargo de confianza no fue solo con acto administrativo, sino, que fue VALIDADO por el CONTRATO DE TRABAJO N° 010-2023-PEAH-6301 SUJETO A MODALIDAD DE SERVICIO ESPECIFICO, al respecto es menester hacer las precisiones correspondientes:



PERÚ

Ministerio
de Desarrollo Agrario
y Riego



“AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO”

- Primero, **EL IMPUGNANTE**, ingreso a laborar a la entidad con fecha 02 de enero del 2023, mediante Resolución Directoral N° 001-2023-PEAH/DE, en el **CARGO DE CONFIANZA** de Jefe de la Oficina de Programación, Presupuesto y Seguimiento del Proyecto Especial Alto Huallaga – MIDAGRI, con nivel remunerativo D2.
- Segundo, el artículo 4°, numeral 2), de la Ley Marco del Empleo Público – LMEP, sobre el **EMPLEADO DE CONFIANZA** establece lo siguiente: “*El que desempeña cargo de confianza técnico o político, distinto al del funcionario público. Se encuentra en el entorno de quien lo designa o remueve libremente (...)”*, **ESTO QUIER DECIR:** Que el retiro de la confianza **comporta la pérdida de su empleo**, siempre que desde el principio de sus labores este trabajador haya ejercido un cargo de confianza o de dirección, en el caso concreto, **EL IMPUGNANTE** desde el inicio de sus labores ha sido designado en el cargo de confianza, es decir, el retiro de la confianza consecuentemente acarrea el cese de sus labores.
- Tercero, el Tribunal Constitucional ya ha señalado desde hace varios años - tal como lo descrito en el Exp. N° 03501-2006-PA/TC- que:

“(...) A nivel doctrinario, existe consenso en considerar que, dentro de la relación laboral de la actividad privada, los denominados trabajadores de confianza tienen, a diferencia de los demás trabajadores, un grado mayor de responsabilidad, a consecuencia de que el empleador les ha delegado la atención de labores propias de él, otorgándoles una suerte de representación general (...) Este Colegiado (...) estima que un trabajador de confianza tiene particularidades que lo diferencian de los trabajadores “comunes”, tales como:

a) La confianza depositada en él, por parte del empleador; la relación laboral especial del personal de alta dirección se basa en la recíproca confianza de las partes, las cuales acomodarán el ejercicio de sus derechos y obligaciones a las exigencias de la buena fe, como fundamento de esta relación laboral especial.

b) Representatividad y responsabilidad en el desempeño de sus funciones; las mismas que lo ligan con el destino de la institución pública, de la empresa o de intereses particulares de quien lo contrata, de tal forma que sus actos merezcan plena garantía y seguridad. (...)

Mientras que los que asumen un cargo de confianza están supeditados a la “confianza”, valga la redundancia, del empleador. En este caso, el retiro de la misma es invocada por el empleador y constituye una situación especial que extingue el contrato de trabajo al ser de naturaleza subjetiva, a diferencia de los despidos por causa grave, que son objetivos (...)”.

De esta manera, en caso del cese de la confianza por parte del empleador, la propia jurisprudencia constitucional ha precisado tal pérdida subjetiva conllevará **a la extinción de una relación laboral -en caso se ingrese en forma directa a tal cargo- sin opción a una reposición al puesto de trabajo**, pues: (Subrayado y resaltado es nuestro)

“(...) Este Colegiado (...) estima que un trabajador de confianza tiene particularidades que lo diferencian de los trabajadores “comunes”, tales como: (...) f) *La pérdida de confianza que invoca el empleador constituye una situación especial que extingue el contrato de trabajo; a diferencia de los despidos por causa grave, que son objetivos, ésta en cambio es de naturaleza subjetiva. El retiro de la confianza comporta la pérdida de su empleo, siempre que desde el principio de sus labores este trabajador haya ejercido un cargo de confianza o*





PERÚ

Ministerio
de Desarrollo Agrario
y Riego



"AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO"

de dirección, pues de no ser así, y al haber realizado labores comunes o ordinarias y luego ser promocionado a este nivel, tendría que regresar a realizar sus labores habituales, en salvaguarda de que no se produzca un abuso del derecho (artículo 103º de la Constitución), salvo que haya cometido una causal objetiva de despido indicada por ley.(...)"



- Cuarto, **EL IMPUGNANTE** si bien es cierto celebró UN CONTRATO DE TRABAJO BAJO LA MODALIDAD DE SERVICIO ESPECIFICO, este contrato fue celebrado el mismo día que se emitió el Acto Resolutivo de su Designación en el Cargo de Confianza de Jefe de la Oficina de Programación, Presupuesto y Seguimiento del Proyecto Especial Alto Huallaga – MIDAGRI, con nivel remunerativo D2, es decir, anterior a su designación **NO HA TENIDO VINCULO LABORAL CON LA ENTIDAD, EN CONSECUENCIA,** su incorporación fue para desempeñar el cargo de confianza antes señalado, a través del acto resolutivo materia de impugnación, no siendo necesario elaborar un contrato de trabajo sujeto a modalidad, por cuanto el cargo desempeñado como bien lo establece los documentos de gestión de la entidad (MOF, MOP, PAP, CAP) es un puesto de confianza, y el retiro del mismo, extingue el vínculo laboral, como ha sucedido en el presente caso.
- Quinto, el CONTRATO DE TRABAJO N° 010-2023-PEAH-6301, SUJETO A MODALIDAD DE SERVICIO ESPECIFICO, según lo establecido en la cláusula tercera, es para prestar sus servicios como Jefe de la Oficina de Programación, Presupuesto y Seguimiento, es decir, cargo que ya se le había otorgado mediante su designación a través de la resolución materia de controversia, sin embargo, es pertinente, citar lo precisado por el Tribunal Constitucional en el Exp. N° 03501-2006-PA/TC, en donde ha resuelto lo siguiente; "*En caso del cese de la confianza por parte del empleador, la propia jurisprudencia constitucional ha precisado tal perdida subjetiva conllevará a la extinción de una relación laboral -en caso se ingrese en forma directa a tal cargo- sin opción a una reposición al puesto de trabajo*".

En consecuencia, no podemos estar ante la figura de Validación como refiere **EL IMPUGNANTE**, toda vez que, el ingreso a la entidad fue para desempeñar un cargo de confianza, el cual se encuentra supeditado valga la redundancia a la confianza, y no a través de un Contrato de Trabajo, por consiguiente, el retiro de la confianza comporta la pérdida de su empleo, siempre que desde el principio de sus labores este trabajador haya ejercido un cargo de confianza o de dirección, como ha es el caso de **EL IMPUGNANTE**.

6.- En el sexto argumento, **EL IMPUGNANTE**, señala lo siguiente: "Según lo señalado por el TEXTO UNICO ORDENADO DEL D. LEG. N° 728 – LEY DE PRODUCTIVIDAD Y COMPETITIVIDAD LABORAL (LCPL), aprobado por D.S. N° 003-97-TR, los contratos de servicio específico son aquellos celebrados entre un empleador y un trabajador, con objeto previamente establecido y de duración determinada (...).

Al respecto, del análisis del presente argumento, se puede determinar que no es un argumento de cuestión, tampoco, es un medio de prueba que reúna la exigencia del recurso de reconsideración, solo se visualiza una transcripción de un artículo normativo, por ende, resulta pertinente prescindir de dicho argumento por carecer de asidero idóneo para resolver el presente recurso.

7.- En el séptimo argumento, **EL IMPUGNANTE**, señala lo siguiente: "En consecuencia mi situación contractual con la entidad se encuentra vigente, por cuanto el CONTRATO DE TRABAJO N° 010-2023-PEAH-6301, SUJETO A



PERÚ

Ministerio
de Desarrollo Agrario
y Riego



"AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO"

MODALIDAD DE SERVICIO ESPECIFICO, fue celebrado entre mi persona y el representante legal de la entidad por el periodo de vigencia desde el 02 de enero al 31 de marzo y es más, según lo indicado en la cláusula sexta del indicado contrato, no había incurrido en ninguna causal de resolución de contrato, establecida en dicha cláusula; y lo resuelto por su persona por decisión unilateral demuestra un claro abuso al derecho al trabajo, que tipifica el delito de DESPIDO ARBITRARIO".

Al respecto, sobre lo argumentado por **EL IMPUGNANTE**, que se encontraría vigente el contrato celebrado con la entidad, es totalmente falso, toda vez que, La pérdida de confianza que invoca el empleador constituye una situación especial que extingue el contrato de trabajo, como ha sucedido en el presente caso, la resolución impugnada ha dejado sin efecto su designación en el cargo de confianza de Jefe de la Oficina de Programación, Presupuesto y Seguimiento, consecuentemente el contrato laboral se extingue. Asimismo, respecto al contrato de trabajo señalado por **EL IMPUGNANTE**, por el cual, presuntamente estaría vigente su vínculo con la entidad también resulta ser una falacia, por cuanto, mediante Resolución Directoral N° 016-2023-PEAH/DE, de fecha 16 de enero del 2023, se ha resuelto **DECLARAR la NULIDAD DE OFICIO** del contrato de trabajo N° 010-2023-PEAH-6301, sujeto a modalidad de servicio específico, por haberse vulnerado el artículo 5° de la Ley Marco del Empleo Público, el numeral 8.1 del artículo 8° de la Ley de Presupuesto del año Fiscal 2023, y en aplicación del artículo 9° de la LMEP y el numeral 1, del artículo 10° del TUO de la LPAG, el mismo que le fue notificado mediante carta Notarial, el cual se muestra en la siguiente imagen:



PERÚ Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego DIRECCIÓN EJECUTIVA

"AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO"

CARGO Castillo Grande, 23 de enero del 2023

DIRECCIÓN EJECUTIVA **CARTA NOTARIAL N° 001-2023-MIDAGRI-PEAH-DE**

Señor:
ERWING LÓPEZ CALVO
Av. José Carlos Mariátegui N° 402
Tingo María.-

CARTA NOTARIAL
N° **026-2023**
Fecha: **23 ENE 2023**
Guido Falcon Marin
ABOGADO - NOTARIO

Asunto : Comunico Resolución Directoral de Nulidad de contrato

Referencia : RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 016-2023-PEAH/DE

NO REDACTADO EN LA NOTARIA

Mediante el presente, me dirijo a usted para saludarlo y al mismo tiempo en atención al documento descrito en la referencia, suscrito por el Director Ejecutivo (e) de nuestra Entidad, en la que se resolvió la nulidad de oficio de contratos sujetos a modalidad de suplencia y servicio específico, entre los que se encuentra el CONTRATO DE TRABAJO N° 010-2023-PEAH-6301 SUJETO A MODALIDAD DE SERVICIO ESPECÍFICO suscrito por su persona con fecha 02 de enero de 2023, cumplo con notificar la presente, para su conocimiento y fines pertinentes.

Sin otro particular, me suscribo de usted

Atentamente,

MINISTERIO DE DESARROLLO AGRARIO Y RIEGO
PROYECTO ESPECIAL ALTO HUALAGA
JOVANNI BRAVO ALBORNOZ
DIRECTOR EJECUTIVO

CUT. 194- 2023

Cc/Archivo
GBA/DE



PERÚ

Ministerio
de Desarrollo Agrario
y Riego



“AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO”

En consecuencia, lo referido por **EL IMPUGNANTE**, de tener vínculo con la entidad queda desechada, primero por cuanto, en su momento fue designado en el cargo de confianza, el cual ya se ha desarrollado y desestimado anteriormente, ahora, sobre la vigencia del contrato, pese a que corre la misma suerte de la pérdida de la confianza, se le ha dado un tratamiento, resultando ser nulo de pleno derecho, entonces, resulta ilógico afirmar que su contrato se encuentra vigente.

Por tal motivo, lo afirmado por **EL IMPUGNANTE** de estar frente a una decisión unilateral incurriendo en despido arbitrario, deviene en infundado de conformidad con lo resuelto por el Pleno Jurisdiccional Distrital Laboral de Lima del año 2017: *“Puesto que se ratifica la posición por el cual la terminación del vínculo laboral que tiene como motivo o causa el retiro de confianza del empleador no supone un despido arbitrario, pues dichas particularidades subjetivas (propias de los trabajadores de confianza) determinan que no corresponda otorgar indemnización por despido arbitrario, pues el retiro de confianza es una situación especial que extingue el contrato de trabajo de naturaleza subjetiva”*.

8.- En el su último argumento, **EL IMPUGNANTE**, señala lo siguiente: “Por los argumentos expuesto, pido a su despacho en un breve plazo reponerme al estado antes que se producirse mi despido, por cuanto, existe un contrato vigente suscrito por su antecesor, lo cual le hace responsable para cumplir con las obligaciones contractuales asumidas y mientras no se ha vencido el contrato y no existe causal de despido, no se puede prescindir de mis servicios profesionales de manera arbitraria”.

Al respecto, sobre este último argumento, se debe traer a colación lo desarrollado en el considerando precedentes, en el extremo que no existe contrato vigente por cuanto éste ha sido declarado nulo, además, resaltar que nadie lo ha despedido, lo que ha sucedido en el caso concreto, es la pérdida de la confianza, hecho que se ha venido desarrollando durante el análisis individual de cada argumento, por lo que, resulta pertinente desestimar este argumento por carecer de lógica jurídica, y sobre todo, de valor probatorio.

Finalmente, de la evaluación de los argumentos esbozados por **EL IMPUGNANTE**, se ha determinado que, en su mayoría ha realizado una transcripción de normas y en alguna de ellas, existe ha recaído en vacíos e incongruencia entre la norma invocada y la normal vigente, a su vez, se ha logrado desestimar cada uno de ellos, por ende, se prescinde de dichos fundamentos y, en atención a la finalidad del recurso de reconsideración, se procede a evaluar las nuevas pruebas ofrecidas por **EL IMPUGNANTE**;

En relación a la nueva prueba aportada

Que, **EL IMPUGNANTE** presentó como nuevas pruebas las siguientes; i) Copia del CONTRATO DE TRABAJO N° 010-2023-PEAH-6301, SUJETO A MODALIDAD DE SERVICIO ESPECIFICO, de fecha 02 de enero de 2023 y ii) copia de su DNI, para lo cual, de la revisión de dichas pruebas, es necesario precisar que la primera amerita su evaluación respectiva, mientras la segunda, es un documento de identificación que en el caso concreto solo acredita la legitimidad del recurrente para interponer el presente recurso, por cuanto no tiene la calidad de nueva prueba, esta autoridad tiene a bien evaluar cada uno de ellos, a fin de no vulnerar su derecho de defensa y por ende el debido procedimiento;



PERÚ

Ministerio
de Desarrollo Agrario
y Riego



"AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO"

Que, respecto a la nueva prueba ofrecida por **EL IMPUGNANTE**, se tiene que ésta ya ha sido materia de análisis, toda vez que, dentro de los argumentos de supuesta contradicción contra la resolución impugnada, se evidencia que la misma, mediante Resolución Directoral N° 016-2023-PEAH/DE, de fecha 16 de enero del 2023, se **DECLARÓ la NULIDAD DE OFICIO** del contrato de trabajo N° 010-2023-PEAH-6301, sujeto a modalidad de servicio específico y otros diez contratos, por haberse vulnerado el artículo 5° de la Ley Marco del Empleo Público, el numeral 8.1 del artículo 8° de la Ley de Presupuesto del año Fiscal 2023, y en aplicación del artículo 9° de la LMEP y el numeral 1, del artículo 10° del TUO de la LPAG;

Que, en conclusión, los argumentos de defensa de **EL IMPUGNANTE** contenido en su recurso de reconsideración, así como su prueba aportada, carecen de asidero legal, por cuanto la Dirección Ejecutiva ha emitido el acto materia de controversia teniendo en cuenta la normatividad vigente, así como la jurisprudencia constitucional que han establecido en sendos pronunciamientos lo siguiente:

*"En caso del cese de la confianza por parte del empleador, la propia jurisprudencia constitucional ha precisado tal pérdida subjetiva **conllevará a la extinción de una relación laboral**".*

*(...) Al respecto cabe señalar que la regla tratándose de los trabajadores de confianza es en sentido inverso, es decir, si el vínculo contractual se extingue por el retiro de confianza no habrá derecho a la **indemnización por despido arbitrario**.*

Por consiguiente, la actuación del Director Ejecutivo ha sido acorde al marco legal, ha cumplido con respetar las garantías del debido procedimiento establecido en la normativa vigente, no ha vulnerado el principio de legalidad, no se ha incurrido en despido arbitrario, y consecuentemente no existe abuso de autoridad;

Que, corresponde declarar **INFUNDADO** el recurso de reconsideración interpuesto por **EL IMPUGNANTE** contra la Resolución Directoral N° 009-2023-PEAH-6301, de fecha 16 de enero de 2023, por los argumentos antes expuestos; en consecuencia, se confirma la Resolución Directoral N° 009-2023-PEAH-630, en todos sus extremos.

Por las consideraciones que anteceden, contando con la visación de la Oficina de Asesoría Jurídica y estando en las facultades conferidas por Resolución Ministerial N° 0007-2023-MIDAGRI, de fecha 06 de enero de 2023 y publicado en el Diario Oficial "El Peruano" con fecha 07 de enero de 2023, y a lo señalado en el Artículo 14, literal q), del Manual de Operaciones del Proyecto Especial Alto Huallaga - PEAH;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO.- Declarar **INFUNDADO** el recurso de reconsideración interpuesto por el señor, **ERWING LOPEZ CALVO**, contra la Resolución Directoral N° 009-2023-PEAH/DE, de fecha 16 de enero de 2023, conforme a los fundamentos de la presente resolución.





PERÚ

Ministerio
de Desarrollo Agrario
y Riego



"AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO"

Artículo SEGUNDO.- – CONFIRMAR la contra la Resolución Directoral N° 009-2023-PEAH/DE, de fecha 16 de enero de 2023, en todos sus extremos, conforme a los fundamentos expuestos en la presente resolución.

Artículo TERCERO.- - NOTIFICAR la presente resolución al señor, **ERWING LOPEZ CALVO**, para los fines que estime pertinente.

Artículo CUARTO.- - PRECISAR que contra la presente resolución se podrá interponer ante esta autoridad recurso de apelación en el plazo de quince (15) días hábiles, a efectos de que sea resuelto por la Autoridad Nacional del Servicio Civil.

ARTÍCULO QUINTO.- PUBLICAR; la presente disposición en el portal Web del Proyecto Especial Alto Huallaga www.gob.pe/peah.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE, CÚMPLASE, PUBLÍQUESE Y ARCHÍVESE.

MINISTERIO DE DESARROLLO AGRARIO Y RIEGO
PROYECTO ESPECIAL ALTO HUALLAGA

.....
GIOVANNI BRAVO ALBORNOZ
DIRECTOR EJECUTIVO