

Resolución Administrativa N.º 510 -2022

HR"AMLL"A-OA-UP

Ayacucho, **05 AGO 2022**

VISTO: El Informe Técnico N°01-2022-GRA/GG-GRDS-DIRESA/HR-MAMLL-A-OA-UP-JGL; sobre termino de contrato por la modalidad de CAS TEMPORAL de la señora HERMELINDA MARUJA HANAMPA QUISPE; y proveído de la Jefatura de la Unidad de Personal del Hospital Regional de Ayacucho; y,

CONSIDERANDO:

Que, en el marco de lo dispuesto por la Constitución Política del Estado, Capítulo XIV Título IV de la Ley N° 27680, Ley de Reforma Constitucional sobre Descentralización y el artículo 2° de la Ley N° 27867, Ley Orgánica de los Gobiernos regionales y sus modificatorias Leyes N° (s) 27902, 28013, 28926, 28961, 28968 y 29053, los Gobiernos Regionales y el régimen del Hospital Regional de Ayacucho, son personas jurídicas de derecho público, con autonomía política, económica y administrativa en asuntos de su competencia, constituyendo, para su administración económica y financiera, un Pliego Presupuestal y la entidad como Unidad Ejecutora, dependiente del Gobierno Regional de Ayacucho;

Que, mediante escrito de fecha 27 de junio del 2022, la recurrente presenta una CARTA NOTARIAL N°1921-2022, solicitando su reincorporación a la actividad de Técnica en Enfermería posterior a su licencia por maternidad, amparando su pedido, a que ingreso por concurso público en la convocatoria N°001-2021-HRA, realizado en el mes de mayo 2021, iniciando sus labores el 17 de mayo del 2021 mediante contrato CAS N°032-2021-HR"AMLL"A-OA-UP, de fecha 15 de mayo del 2021, ampliándose su relación laboral en los meses de enero y febrero del año 2022, y entrando en licencia por maternidad, desde el 19 de febrero del año 2022, hasta el 27 de mayo del año en curso;

Que, para la continuidad de los contratos bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo N°1057 – CAS TEMPORALES (amparados en el Decreto de Urgencia N°034-2021 y N°083-2021), la entidad realizó las diferentes gestiones;

Que, mediante Informe N°41-2022-HR"AMLL"A-OA/UP, de fecha 25 de enero del 2022, el Jefe de la Unidad de Personal del HRA, solicita certificación presupuestal para el periodo 2022, para la continuidad del personal contratado según D.U. N°034-2021 y N°083-2021- CAS TEMPORAL, de lo cual con el Informe N°015-2022-GRA-DIRESA-HRA-"AMLL"-OPP-D, de fecha 31 de enero del 2022; el Director de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto del HRA, informa sobre la certificación presupuestal para el total de las 136 PEAS, bajo el D.U. 083-2021, será único y exclusivamente hasta el primer trimestre 2022, por lo que recomienda que se eleve el presente al Gobierno Regional de Ayacucho para su opinión favorable;



Resolución Administrativa N° 510 -2022

HR"AMALL"A-OA-UP

05 AGO 2022

Ayacucho,.....

Que, mediante Oficio N°436-2022-GRA/GG-GRDS-DIRESA/HR "MAMLL"A-DE, de fecha 01 de febrero del 2022, el Director Ejecutivo del Hospital Regional de Ayacucho, solicito autorización de prórroga de las PEAS bajo el D.U. N°034-2021 y N°083-2021; de ello, mediante el Oficio N°120-2022-GRA/GR-GG-GRPPAT, de fecha 11 de febrero del 2022, la Gerente Regional del Gobierno Regional de Ayacucho, responde a la solicitud que al realizar una proyección de gasto de acuerdo al PIA se tiene financiamiento solo para tres (03) meses (enero – marzo) por un monto total de S/. 1,986,307.20; asimismo, nos exhorta de solicitar la prórroga de dichas PEAS corresponderá cumplir con los pasos que se encuentran publicados en el COMUNICADO N°0001-2022-EF/53.01, **cuyo financiamiento deberá ser asumido por la Unidad Ejecutora con cargo a sus propios recursos disponibles sin demandar recursos adicionales al pliego;**

Que, en virtud de ello, **AL NO CONTAR CON CERTIFICACIÓN PRESUPUESTO** para la continuidad de prórroga de contrato de estos CAS TEMPORAL; se entregó las cartas de agradecimiento a todo el personal que se encontraba trabajando bajo esa misma condición (amparados en el Decreto de Urgencia N°034-2021 y N°083-2021);

Que, fluye del contenido de la CARTA NOTARIAL de fecha 27 de junio del 2022, presentado por la señora HERMELINDA MARUJA HANAMPA QUISPE, invocando su reincorporación a sus labores en el Hospital Regional de Ayacucho. Del mismo que, vendría cuestionando un derecho o interés legítimo que considera fue transgredido; es decir, respecto a su desvinculación laboral. De ello, se da por termino de contrato bajo modalidad del D.L. N°1057 – CAS TEMPORAL, que concluye indefectiblemente el día 27 de mayo del 2022, por vencimiento de contrato y **no habiendo techo presupuestal;**

Que, en tal orden de ideas, a efectos del pronunciamiento de fondo a su petición de la recurrente, se aprecia sus contratos con el Hospital Regional de Ayacucho, como paso a detallar:

RÉGIMEN LABORAL DE CONTRATO	NUMERO DE CONTRATO	TIEMPO DE DURACIÓN
CAS TEMPORAL (DECRETO DE URGENCIA N°034-2021)	CONTRATO ADMINISTRATIVO DE SERVICIOS N°032-2021-HR"AMALL"A-OA-UP	17 DE MAYO DE 2021 AL 31 DE DICIEMBRE DEL 2021.
CAS TEMPORAL (DECRETO DE URGENCIA N°034-2021)	ADENDA N°001-2022 - CONTRATO ADMINISTRATIVO DE SERVICIOS N°032-2021-HR"AMALL"A-OA-UP	01 DE ENERO DE 2022 AL 28 DE FEBRERO DEL 2022.
CAS TEMPORAL (DECRETO DE URGENCIA N°034-2021)	ADENDA N°002-2022 - CONTRATO ADMINISTRATIVO DE SERVICIOS N°032-2021-HR"AMALL"A-OA-UP	01 DE MARZO DE 2022 AL 31 DE MARZO DEL 2022.



Resolución Administrativa N° 510 -2022

HR"AMLL"A-OA-UP

05 AGO 2022

Ayacucho,.....

CAS TEMPORAL (DECRETO DE URGENCIA N°034-2021)	ADENDA N°003-2022 - CONTRATO ADMINISTRATIVO DE SERVICIOS N°032- 2021-HR"AMLL"A-OA-UP	01 de abril del 2022 al 27 de mayo del 2022.
---	--	---

Que, fluye de lo verificado de los actuados que como contrato CAS vigente tenía como plazo de vencimiento contractual hasta el 27 de mayo del 2022, como consta en la ADENDA N°003-2022 - CONTRATO ADMINISTRATIVO DE SERVICIOS N°032-2021-HR"AMLL"A-OA-UP;

Que, cabe precisar que, en el artículo 3° del Decreto Legislativo N° 1057, modificado por el artículo 2° de la Ley N° 29849, publicado el 6 de abril de 2012 en el diario El Peruano, establece que "El Contrato Administrativo de Servicios constituye una modalidad especial de contratación laboral, privativa del Estado", agregando que se regula bajo sus propias normas de modo que "no se encuentra sujeto a la Ley de Bases de la Carrera Administrativa, el régimen laboral de la actividad privada ni a otras normas que regulan carreras administrativas especiales";

Que, asimismo, respecto a la no renovación de los contratos administrativos de servicios de las servidoras en estado de gestación o lactancia, la Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil ha considerado en el Informe Técnico N° 350-2019- SERVIR/GPGSC que la protección establecida en la Ley N° 30709 es aplicable a este régimen especial, concluyendo que:

"3.3 El artículo 6° de la Ley N° 30709, Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre hombres y mujeres, prohibió que la entidad empleadora despida o no renueve el contrato de trabajo por motivos vinculados con la condición de que las trabajadoras se encuentren embarazadas o en periodo de lactancia.

3.4 la renovación contractual dependerá de la necesidad que mantenga la entidad con respecto a la prestación de servicios, caso contrario, se deberá cumplir con el plazo de vigencia del contrato, lo cual no implicará un trato discriminatorio si la servidora se encuentra en estado de gestación o en periodo de lactancia, salvo que demuestre que la causa de no renovación del contrato se debió al estado de gestación o por encontrarse en periodo de lactancia".



Que, El Tribunal Constitucional en la sentencia en pleno 1135/2020, emitida en el expediente N° 04795-2017-PA/TC, del 6 de noviembre de 2020, dispuso la reposición de una trabajadora sujeta al régimen del Decreto Legislativo N° 1057, tras constatar que la decisión de no renovación de su contrato administrativo de servicios fue adoptada como consecuencia de su embarazo. En aquella ocasión señaló que:

Resolución Administrativa N° 510 -2022

HR"AMALL"A-OA-UP

05 AGO 2022

Ayacucho,.....

"22. A partir de todo lo anterior, se debe afirmar que el despido debido al estado de gravidez constituye una forma de discriminación contra la mujer, que, a su vez, guarda conexión con el derecho al trabajo, en tanto el despido de la trabajadora obedeció a su estado de gestación.

23. En consecuencia, queda claro que las mujeres embarazadas, en tanto se encuentra en una situación de especial vulnerabilidad, merecen una protección especial por parte del Estado, de tal forma que sus derechos en el ámbito laboral no se vean vulnerados, al margen del régimen laboral en el que se encuentren.

24. Ello tiene como consecuencia que, aún en el supuesto de que la trabajadora se encuentra en el régimen especial CAS, será nulo el despido o la no renovación de su contrato, siempre que se demuestre que la conclusión del vínculo laboral, en último término, se encuentra relacionada directamente con el estado de embarazo de la trabajadora".

Que, de todo lo anterior concluimos que, desde la vigencia de la Ley N° 30709, cuando nos encontramos ante un caso de no renovación de un contrato administrativo de servicios de una servidora gestante o lactante, resulta aplicable la protección dentro del marco de los tratados y convenios internacionales, nuestra Constitución Política y las leyes especiales. En ese sentido, para resolver la solicitud de la decisión de no renovación del contrato administrativo de servicios, deben seguirse las siguientes reglas:

- **"La Entidad debe acreditar que la necesidad institucional que motivó la contratación de la impugnante ha desaparecido.**
- **Si no se cumple con ello, se entenderá que la decisión de no renovación constituye un acto discriminatorio y, por tanto, la solicitud será declarado fundado.**
- **A Contrario Sensu, la Entidad cumple acreditar la desaparición de la necesidad institucional, la servidora deberá acreditar que la decisión de no renovación fue adoptada por su condición de gestante o lactante. Solo en este supuesto la solicitud será declarado fundado".**

Que, siendo necesario precisar que en el EXPEDIENTE N°3616-2021-SERVIR/TSC, RESOLUCIÓN N° 000148-2022-SERVIR/TSC-PRIMERA SALA, de fecha 04 de febrero del 2022, el TRIBUNAL DEL SERVICIO CIVIL; DECLARA INFUNDADO el recurso de apelación, al haberse dado por concluido el vínculo laboral de acuerdo a Ley; de una trabajadora que se encontraba en estado de gestación, teniendo contratos como CAS COVID-19, argumentando que son contratos de naturaleza temporal y especial creados ante el incremento de la demanda durante la pandemia del COVID-19 y mientras persista la necesidad y disponibilidad presupuestal.



Resolución Administrativa N° 510 -2022

HR"AMALL"A-OA-UP

05 AGO 2022

Ayacucho,.....

Que, en ese sentido, considerando como referencia lo señalado por el Tribunal del Servicio Civil, en el caso que nos convoca, el contrato de la señora HERMELINDA MARUJA HANAMPA QUISPE, es un **CAS DE NATURALEZA TEMPORAL**, amparado en segunda Disposición Complementaria Final del Decreto de Urgencia 034-2021, que señala:

"Autorización excepcional para la contratación de personal bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 1057, Decreto Legislativo que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios 1. Autorízase a las entidades de la Administración Pública comprendidas en el artículo 2° del Decreto Legislativo N° 1057, Decreto Legislativo que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios, de manera excepcional, a contratar servidores civiles bajo el régimen del contrato administrativo de servicios, hasta el 17 de mayo de 2021. El plazo de estos contratos o sus respectivas prórrogas, duran como máximo hasta la conclusión de la vigencia de la presente disposición. Cumplido el plazo, tales contratos concluyen de pleno derecho y son nulos los actos en contrario que conlleven a sus ampliaciones. La comunicación que la entidad pudiera hacer de la conclusión del vínculo contractual tiene carácter meramente informativo y su omisión no genera la prórroga del contrato. (...)"

Que, en ese orden de ideas, debe quedar expresamente establecido que, al rescindir su contrato no se vulnera ningún derecho de la ex servidora HERMELINDA MARUJA HANAMPA QUISPE; toda vez que, si bien la entidad no renovó su contrato, fue a razón de no contar con certificado presupuestal y/o disponibilidad presupuestal, y **NO ES POR RAZONES DE SU EMBARAZO COMO LA RECURRENTE MANIFIESTA**; es decir, la no renovación del contrato CAS, no está sustentada por su condición de embarazo o relacionado directamente con el estado de embarazo o derechos inherentes al post parto de la trabajadora;

Que, mediante Informe Técnico N°01-2022-GRA/GG-GRDS-DIRESA/HR-MAMLL-A-OA-UP-JGL, de fecha 06 de julio del 2022, el responsable del Área de Selección en la parte de conclusiones: Declarar **INFUNDADO** el pedido de reincorporación, sobre termino de contrato CAS temporal, interpuesto por la señora HERMELINDA MARUJA HANAMPA QUISPE, ex servidora CAS del Hospital Regional de Ayacucho, por los fundamentos expuestos en la parte considerativa del presente informe;

Estando a los considerandos precedentes, y en uso de las facultades conferidas por la Resolución Directoral N° 207-2022-GRA/GG-GRDS-DRSA/HR" MAMLL" A-DE;



Resolución Administrativa N° 510 -2022

HR"MAMLL"A-OA-UP

05 AGO 2022

Ayacucho,.....

SE RESUELVE:

ARTICULO PRIMERO.- Declarar **INFUNDADO** el pedido de Reincorporación a la actividad como Técnica en Enfermería en el Hospital Regional de Ayacucho, interpuesto por la señora HERMELINDA MARUJA HANAMPA QUISPE, ex servidora CAS TEMPORAL del Hospital Regional de Ayacucho, por los fundamentos expuestos en la parte considerativa de la presente resolución.

ARTÍCULO SEGUNDO.- NOTIFICAR la presente Resolución a la interesada, para que de considerarlo pertinente pueda ejercer su derecho contradiciendo el mismo, conforme al plazo y formalidades exigidas en la Ley N° 27444.

ARTICULO TERCERO.- DISPONER, a la Unidad de Estadística e Informática, publique la presente resolución en el portal Institucional del Hospital Regional de Ayacucho.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE, CÚMPLASE Y ARCHÍVESE.


Hospital Regional de Ayacucho
Oficina de Administración
UNIDAD DE PERSONAL
- C.A.A. Res. N° 1363 -
DR. VIRGILIO CESAR CUYA CHATE
JEFE DE PERSONAL
-LETRADO-



VCCCh/J-UP.
JGL/Selección.