



RESOLUCION JEFATURAL N° 049-2021-GORE.ICA-PETACC/JP

Ica, 07 de mayo de 2021.

VISTO:

La Solicitud de fecha 23 de enero de 2020 presentada por el trabajador Willian Alexander Hernández Donayre, mediante el cual solicita el reconocimiento de vínculo laboral a plazo indeterminado; y el Informe N° 007-2021-GORE-ICA-PETACC/OA-URH; y,

CONSIDERANDO:

Que, la Segunda Disposición Complementaria Transitoria de la Ordenanza Regional N° 003-2015-GORE-ICA, establece que el PETACC, es un proyecto especial del Gobierno Regional de Ica, adscrito a la Gerencia General Regional conforme al contenido de la presente ordenanza;

Que, mediante Solicitud de fecha 23 de enero de 2020 el trabajador Willian Alexander Hernández Donayre, solicita el reconocimiento de vínculo laboral a plazo indeterminado al estar laborando en una plaza presupuestada y vacante de duración indeterminada, como Responsable de Adquisiciones para la Entidad por más de siete (07) años computados desde el 23 de julio de 2012 a la fecha. Sustentando su pretensión conforme a lo dispuesto en el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobada mediante Decreto Supremo N° 003-97-TR.

Que, al respecto con el Memorando N° 153-2020-GORE.ICA/GRAF-SGRH la Sub Gerencia de Gestión de Recursos Humanos del Gobierno Regional de Ica adjunto el Informe N° 13-2020-GORE-ICA-GRAF/SGRH-JRCC del Abogado José Romario Chacaltana Godoy, quien emitió opinión técnica sobre el Reconocimiento de Vínculo Laboral a Plazo Indeterminado de los trabajadores que han cumplido más de cinco años laborando en el PETACC; al respecto refiere que:

4.15 Conforme a lo descrito podemos establecer que el servidor viene laborando en el PETACC por más de siete (07) años, plazo que contraviene a todas luces lo previsto en el artículo 74° del Decreto Legislativo N° 728 que indicó que las distintas modalidades contractuales no deben superar la duración máxima de cinco (5) años.

4.17 Bajo esta tesitura, en el caso in examine, podemos deducir de manera preliminar que los contratos del servidor Willian Alexander Hernández Donayre ha sido desnaturalizado, pues los trabajadores han venido prestando servicios por más de cinco (5) años (plazo máximo permitido por ley); asimismo, se evidencia que el PETACC ha venido renovando de manera expresa los contratos de los servidores por servicios específicos, y, finalmente, el suscrito considera que los contratos de los servidores han sido insertos con una causa objetiva y concreta que motivó la contratación, toda vez que esta se justificó bajo el principio de causalidad que rige este tipo de contratos, lo cual supone que la contratación a plazo determinado se convierta en una relación a plazo indeterminado.

4.23 Asimismo, no debemos pasar desapercibido que el PETACC ha dispuesto el reconocimiento laboral a plazo indeterminado en materia administrativa respecto de varios servidores en la citada Entidad, advirtiéndose la Resolución Jefatural N° 103-2019-GORE-ICA-PETACC/JP de fecha 04 de octubre de 2019, donde se declaró fundada la petición de los servidores Karina Fabiola Palomino Guerrero y Baltazar Raymundo Huamán Toledo, la Resolución Jefatural N° 079-2018-GORE.ICA-PETACC/JP de fecha 13 de junio de 2018 donde se declaró fundada la petición de la servidora Gina Huaylla Soto, y, la Resolución Jefatural N° 080-2018-GORE.ICA-PETACC/JP de fecha 11 de junio de 2018 donde se declaró Fundada la petición de la servidora Mónica Rosanna Mendoza Espinoza.

4.24 En ese orden de ideas, a manera de conclusión podemos señalar que el Decreto Legislativo N° 728 regula la desnaturalización de los contratos modales; empero, dicho dispositivo legal no exige obligatoriamente que el reconocimiento del vínculo laboral a plazo indeterminado de un trabajador se canalice a través de la vía administrativa o judicial, lo que supone que el PETACC puede materializar la solicitud del servidor y así no generar una vulneración al derecho al trabajo que posee toda persona.

CONCLUSION

5.1 Que, a la luz de los hechos expuestos, se recomienda que el PETACC pueda realizar el reconocimiento del vínculo laboral a plazo indeterminado del servidor Willian Alexander Hernández Donayre, toda vez que no existe impedimento legal en nuestro ordenamiento jurídico para disponer el cumplimiento de la presente solicitud; máxime aún que dicha entidad se ha pronunciado en casos similares, sin perjuicio que el servidor pueda recurrir a la vía jurisdiccional para obtener un pronunciamiento conforme a ley.

Que, con Informe N° 007-2021-GORE-ICA-PETACC/OA-URH, el Jefe de la Unidad de Recursos Humanos de la Entidad informa lo siguiente:

Que, el servidor citado ingreso a laborar a esta entidad el 23 de julio de 2012.

**JEFATURA DEL PROYECTO
GOBIERNO REGIONAL DE ICA
Proyecto Especial Tambo Ccaracocho
Calle Lambayeque N° 169, Int. 1,2 y 3, s
Ica - Ica**





“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”



Que, con Contrato de Trabajo a Accidental de Suplencia, se le contrato en el cargo de Responsable de Adquisiciones para desarrollar labores en la Unidad de Abastecimientos y Servicios Auxiliares, del 23 de julio de 2012 al 31 de diciembre de 2012.

Que, con Contrato de Trabajo Accidental de Suplencia, se le contrato en el cargo de Responsable de Adquisiciones para desarrollar labores en la Unidad de Abastecimientos y Servicios Auxiliares, del 01 de enero de 2013 al 30 de setiembre de 2013.

Que, con Contrato Individual de Trabajo Sujeto a Modalidad por Servicios Específicos, se le contrato en el cargo de Responsable de Adquisiciones para desarrollar labores en la Unidad de Abastecimientos y Servicios Auxiliares, del 01 de octubre de 2013 al 31 de diciembre de 2013.

Que, con Contrato Individual de Trabajo Sujeto a Modalidad por Servicios Específicos, se le contrato en el cargo de Responsable de Adquisiciones para desarrollar labores en la Unidad de Abastecimientos y Servicios Auxiliares, del 01 de enero de 2014 al 31 de enero de 2014.

Que, con Contrato Individual de Trabajo Sujeto a Modalidad por Servicios Específicos, se le contrato en el cargo de Responsable de Adquisiciones para desarrollar labores en la Unidad de Abastecimientos y Servicios Auxiliares, del 01 de febrero de 2014 al 30 de abril de 2014.

Que, con Contrato Individual de Trabajo Sujeto a Modalidad por Servicios Específicos, se le contrato en el cargo de Responsable de Adquisiciones para desarrollar labores en la Unidad de Abastecimientos y Servicios Auxiliares, del 01 de mayo de 2014 al 31 de julio de 2014.

Que, con Contrato Individual de Trabajo Sujeto a Modalidad por Servicios Específicos, se le contrato en el cargo de Responsable de Adquisiciones para desarrollar labores en la Unidad de Abastecimientos y Servicios Auxiliares, del 01 de noviembre de 2014 al 31 de diciembre de 2014.

Que, con Contrato Individual de Trabajo Sujeto a Modalidad por Servicios Específicos, se le contrato en el cargo de Responsable de Adquisiciones para desarrollar labores en la Unidad de Abastecimientos y Servicios Auxiliares, del 01 de enero de 2015 al 28 de febrero de 2015.

Que, con Contrato Individual de Trabajo Sujeto a Modalidad por Servicios Específicos, se le contrato en el cargo de Responsable de Adquisiciones para desarrollar labores en la Unidad de Abastecimientos y Servicios Auxiliares, del 01 de marzo de 2015 al 31 de diciembre de 2015.

Que, con Contrato Individual de Trabajo Sujeto a Modalidad por Servicios Específicos, se le contrato en el cargo de Responsable de Adquisiciones para desarrollar labores en la Unidad de Abastecimientos y Servicios Auxiliares, del 01 de enero de 2016 al 31 de diciembre de 2016.

Que, con Contrato Individual de Trabajo Sujeto a Modalidad por Servicios Específicos, se le contrato en el cargo de Responsable de Adquisiciones para desarrollar labores en la Unidad de Abastecimientos y Servicios Auxiliares, del 01 de enero de 2017 al 31 de diciembre de 2017.

Que, con Contrato Individual de Trabajo Sujeto a Modalidad por Servicios Específicos, se le contrato en el cargo de Responsable de Adquisiciones para desarrollar labores en la Unidad de Abastecimientos y Servicios Auxiliares, del 01 de enero de 2018 al 31 de diciembre de 2018.

Que, con Contrato Individual de Trabajo Sujeto a Modalidad por Servicios Específicos, se le contrato en el cargo de Responsable de Adquisiciones para desarrollar labores en la Unidad de Abastecimientos y Servicios Auxiliares, del 01 de enero de 2019 al 31 de marzo de 2019.

Que, con Contrato Individual de Trabajo Sujeto a Modalidad por Servicios Específicos, se le contrato en el cargo de Responsable de Adquisiciones para desarrollar labores en la Unidad de Abastecimientos y Servicios Auxiliares, del 01 de abril de 2019 al 30 de junio de 2019.

Que, con Contrato Individual de Trabajo Sujeto a Modalidad por Servicios Específicos, se le contrato en el cargo de Responsable de Adquisiciones para desarrollar labores en la Unidad de Abastecimientos y Servicios Auxiliares, del 01 de julio de 2019 al 30 de setiembre de 2019.

Que, con Contrato Individual de Trabajo Sujeto a Modalidad por Servicios Específicos, se le contrato en el cargo de Responsable de Adquisiciones para desarrollar labores en la Unidad de Abastecimientos y Servicios Auxiliares, del 01 de octubre de 2019 al 31 de diciembre de 2019.

Que, con Contrato Individual de Trabajo Sujeto a Modalidad por Servicios Específicos, se le contrato en el cargo de Responsable de Adquisiciones para desarrollar labores en la Unidad de Abastecimientos y Servicios Auxiliares, del 01 de enero de 2020 al 29 de febrero 2020.

Que, con Contrato Individual de Trabajo Sujeto a Modalidad por Servicios Específicos, se le contrato en el cargo de Responsable de Adquisiciones para desarrollar labores en la Unidad de Abastecimientos y Servicios Auxiliares, del 01 de marzo de 2020 al 31 de mayo de 2020.

Que, con Contrato Individual de Trabajo Sujeto a Modalidad por Servicios Específicos, se le contrato en el cargo de Responsable de Adquisiciones para desarrollar labores en la Unidad de Abastecimientos y Servicios Auxiliares, del 01 de junio de 2020 al 31 de agosto 2020.

Que, con Contrato Individual de Trabajo Sujeto a Modalidad por Servicios Específicos, se le contrato en el cargo de Responsable de Adquisiciones para desarrollar labores en la Unidad de Abastecimientos y Servicios Auxiliares, del 01 de setiembre de 2020 al 31 de diciembre de 2020.



JEFATURA DEL PROYECTO
GOBIERNO REGIONAL DE ICA
Proyecto Especial Tambo Ccaracocho
Calle Lambayeque N° 169, Int. 1,2 y 3, s
Ica - Ica



“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”



Que, con Contrato Individual de Trabajo Sujeto a Modalidad por Servicios Específicos, se le contrato en el cargo de Responsable de Adquisiciones para desarrollar labores en la Unidad de Abastecimientos y Servicios Auxiliares, del 01 de enero de 2021 al 31 de marzo de 2021.

Que, con Contrato Individual de Trabajo Sujeto a Modalidad por Servicios Específicos, se le contrato en el cargo de Responsable de Adquisiciones para desarrollar labores en la Unidad de Abastecimientos y Servicios Auxiliares, del 01 de abril de 2021 al 30 de junio de 2021.

Que, en relación a los informes anteriormente señalados, el Jefe de la Unidad de Personal ha coincidido en señalar que en cuanto a la desnaturalización de contrato de trabajo se tiene en cuenta lo dispuesto en los Artículos 74° y 77° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 – Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado mediante Decreto Supremo N° 003-97-TR, los cuales establecen que, dentro los plazos máximos establecidos en las distintas modalidades contractuales, podrán celebrarse contratos por periodos menores pero que sumados no excedan el límite legal de cinco (5) años; precisándose que si el trabajador continua laborando y exceden el límite máximo permitido, dichos contratos modales son considerados como de duración Indeterminada, cierto es que está desnaturalizado y debería ser indeterminado, para lo cual es necesario que el área especializada en materia legal, emita opinión sobre lo que indica la norma, de manera que se considere el informe técnico de la parte administrativa de la Unidad de Recurso Humanos y la parte legal de la Oficina de Asesoría Jurídica; en ese sentido, recomienda que, se tenga en cuenta al personal que tiene más de cinco (5) años de continuidad laboral, para, de ser el caso, elaborar los contratos a plazo indeterminado correspondientes;

Que, teniendo en cuenta los documentos presentados por el trabajador Willian Alexander Hernández Donayre, de acuerdo a lo informado por la Sub Gerencia de Gestión de Recursos Humanos del Gobierno Regional de Ica y el Jefe de la Unidad de Recursos Humanos y considerando los alcances de lo peticionado, se debe tener en cuenta como antecedente normativo, lo dispuesto en el Decreto Legislativo N° 728 (08.11.91), Ley de Fomento del Empleo, el cual introdujo mecanismos de flexibilización laboral externa regulando en un título completo todos los contratos de trabajo sujetos a modalidad, los que datan – pero en forma excepcional – desde la década del setenta con el Decreto Ley N° 181386;

Que, el citado Decreto Legislativo, entre otras cosas, buscó variar el régimen de estabilidad laboral absoluta que había en nuestro país con la dación de la derogada Ley N° 24514 (04.06.86), permitiendo que se utilicen contratos modales, que, de cumplirse el plazo pactado, no otorgaba al trabajador derecho a la indemnización por despido, o de resolverse dicho contrato antes del plazo – sin mediar causa justa prevista en la ley – no concedía el derecho a la reposición, sino únicamente a la reparación económica;

Que, es así que la legislación nacional – como la hace también la comparada – ha reconocido supuestos en los cuales a pesar que las partes hayan celebrado un contrato de trabajo sujeto a modalidad, éste se puede “convertir” en un contrato de trabajo a tiempo indeterminado, y obtener con ello la protección que tal contrato concede. En tales casos estamos ante una desnaturalización de los contratos de trabajo sujetos a modalidad;

Que, el Decreto Legislativo N° 728 reservó al capítulo VII – artículos 120° y 121° - lo relativo a la desnaturalización de los contratos de trabajo. Estas causales – que han sido recogidas en forma similar en los artículos 77° y 78° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo No.728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral (Decreto Supremo No.003-97-TR) vigente (en adelante LPCL);

Que, el artículo 37° de la Ley de Fomento del Empleo – Aprobado por el Decreto Legislativo N° 728 señala expresamente que: “En toda prestación personal de servicio remunerado y subordinado, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado. El contrato individual de trabajo puede celebrarse libremente por tiempo indeterminado o sujeto a modalidad. El primero podrá celebrarse en forma verbal o escrita y el segundo en los casos y con los requisitos que la presente Ley establece. También puede celebrarse por escrito contratos en régimen de tiempo parcial sin limitación alguna”;

Que, el Título II de la LPCL relativa a los contratos de trabajo sujetos a modalidad, establece en algunos contratos plazos máximos particulares, y cuando no hay éste, se aplica la duración máxima de cinco años. Este plazo legal máximo recogido en el 74° de la LPCL, también es válido para la celebración en forma sucesiva, con el mismo trabajador, de diferentes contratos modales. Vencido el plazo pactado, y éste no es renovado por las partes, se produce automáticamente la extinción del vínculo laboral. Pero, si concluye el plazo y el trabajador sigue prestando servicios, al estar prohibida la renovación tácita del contrato éste se desnaturaliza. Ante ello, podemos advertir que la razón temporal por lo cual se le contrató, si bien habría concluido, surgió otra necesidad – en este caso permanente – de continuar con los servicios del mismo; o simplemente interpretar que las partes optaron por convertir dicho contrato en uno indeterminado. Igual alcance se daría cuando vencido el plazo máximo - el particular del contrato o el legal de cinco años – el trabajador continuara prestando sus servicios;

Que, sobre la existencia del vínculo laboral a plazo indeterminado, debemos tener en cuenta los alcances de la Sentencia emitida por el Tribunal Constitucional en el Expediente N° 05057- 2013-PA/TC, (Proceso seguido por Rosalía

**JEFATURA DEL PROYECTO
GOBIERNO REGIONAL DE ICA
Proyecto Especial Tambo Ccaracocho
Calle Lambayeque N° 169, Int. 1,2 y 3, s
Ica - Ica**



Beatriz Huatuco Huatuco con el Poder Judicial) y, su aclaratoria de fecha 07 de julio del año 2016, en el cual el Tribunal Constitucional ha establecido en el fundamento 13 lo siguiente: “De lo expuesto se puede sostener que el ingreso del personal con vínculo laboral indeterminado, en la Administración Pública, necesariamente ha de efectuarse a partir de criterios estrictamente meritocráticos, a través de un concurso público y abierto”; y, en el fundamento 18, estableció como **precedente vinculante** que: “(...) en los casos que se acredite la desnaturalización del contrato temporal o del contrato civil no podrá ordenarse la reposición a tiempo indeterminado, toda vez que esta modalidad del Decreto Legislativo 728, en el ámbito de la Administración Pública, exige la realización de un concurso público de méritos respecto de una plaza presupuestada y vacante de duración indeterminada (...)”;

Que, la Importancia de la meritocracia para el ingreso a la función pública tiene como correlación lo dispuesto en La Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público, el cual 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, así como los principios de igualdad de oportunidades sin discriminación, el carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución e interpretación más favorable al trabajador en caso de duda, y que ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador;

Que, 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, que lo ha conceptualizado 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;

Que, el PETACC es una unidad ejecutora descentralizada del Gobierno Regional de Ica, cuyos trabajadores se encuentran comprendidos en el régimen laboral de la actividad privada, en consecuencia, al formar parte de la Administración Pública resulta aplicable a sus trabajadores la Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público, conforme lo señala el inciso 4) del Artículo III del Título Preliminar de la citada norma. Al respecto al acceso a la función pública, se tiene lo siguiente: “El acceso a la función pública de los trabajadores sujetos a cualquier régimen laboral y bajo cualquier modalidad debe realizarse mediante concurso público y abierto, en base a los méritos y capacidad de las personas, en un régimen de igualdad de oportunidades y cuya inobservancia constituye una infracción al interés público que impide la existencia de una relación válida y determina la nulidad de pleno derecho del acto administrativo que lo contravenga, y que acarrea responsabilidades administrativas, civiles o penales a quien lo promueve, ordena o permita”;

Que, considerando los alcances y precedente vinculante establecido en el Expediente N° 05057-2013-PA/TC, se debe tener en cuenta los alcances de la Casación Laboral N° 18032-2015 CALLAO sobre Desnaturalización de contratos, el cual establece que: “Cuando la discusión esté centrada en la declaración de la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado por desnaturalización de contratos temporales o civiles de un trabajador con vínculo laboral vigente, no corresponderá la aplicación de lo establecido por el Tribunal Constitucional en el precedente vinculante N° 05057-2013-PA/TC”;

Que, la citada casación, sobre la Aplicación del Precedente Constitucional Vinculante N° 05057-2013-PA/TC, consideró dejar establecido que las reglas expresadas por el Tribunal Constitucional, están referidas a una pretensión en la que se ha discutido la desnaturalización de contratos temporales o civiles y como consecuencia de ello se ha solicitado la reposición de un trabajador con vínculo laboral terminado en su puesto habitual de trabajo; es por ello, que, compartiendo el criterio del Tribunal Constitucional solo en la medida en que una demanda esté ligada a una pretensión de reposición de un trabajador **sin vínculo laboral vigente**, en que no procederá ordenarse la reposición a su puesto de trabajo sino el pago de una indemnización; contrario sensu, cuando la discusión esté centrada en la declaración de la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado por desnaturalización de **contratos temporales** o civiles de un trabajador **con vínculo laboral vigente**, considera que será procedente que el órgano jurisdiccional ampare la demanda si verifica el fraude en la contratación laboral, declarando la existencia de una relación laboral a plazo indeterminado sin que esta decisión conceda al trabajador el derecho a la estabilidad laboral absoluta; conclusión que en forma alguna infringiría el artículo 5° de la Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público, ni el precedente vinculante expedido el Tribunal Constitucional en el Expediente N° 05057-2013-PA/TC;

Que, teniendo en cuenta lo artículos 87°, 88°, 89° y 90° de la Ley de Fomento del Empleo – aprobado mediante Decreto Legislativo N° 728, concordante con los artículos 53°, 54°, 55° y 56° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 – LPCL, aprobada mediante Decreto Supremo N° 003-97-TR, refiere que: “Los contratos de trabajo sujetos a modalidad pueden celebrarse cuando así lo requiera las necesidades del mercado o mayor producción de la empresa así como cuando lo exija la naturaleza temporal o accidental del servicio que se va prestar o de la obra que se ha de ejecutar, excepto los contratos de trabajo intermitentes o de temporada que por su naturaleza puedan ser permanentes”;



“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”



Que, es preciso indicar que el artículo 74° de la LPCL, refiere que: “Dentro de los plazos máximos establecidos en las distintas modalidades contractuales señaladas en los artículos precedentes, podrán celebrarse contratos por periodos menores pero que sumados no excedan dichos límites. En los casos que corresponda, podrá celebrarse en forma sucesiva con el mismo trabajador, diversos contratos bajo distintas modalidades en el centro de trabajo, en función a las necesidades empresariales y siempre que en conjunto no superen la duración máxima de cinco (5) años”;

Que, en concordancia con el artículo 77° inciso a) de la norma citada en el párrafo anterior, se establece que: “Si el trabajador continúa laborando después de la fecha de vencimiento del plazo estipulado, o después de las prórrogas pactadas, si estas exceden del límite máximo permitido”. Como en el presente caso que se evidencia que la labor de la recurrente ha sido continua, permanente y subordinada;

Que, considerando las solicitudes presentadas por el trabajador Willian Alexander Hernández Donayre, y de los recaudos administrativos que se acompañan, se tiene como record laboral que viene laborando desde el 08 de setiembre de 2009, hasta la fecha bajo el Régimen Laboral del Decreto Legislativo N° 728, en consecuencia el trabajador viene laborando de forma ininterrumpida ocho (08) años y nueve (09) meses, superando el plazo máximo de los contratos sujetos a modalidad; por lo que, en aplicación del citado Decreto Legislativo, su vínculo laboral es de naturaleza indeterminada.

Estando a lo expuesto y con el visto de la Unidad de Recursos Humanos y las Direcciones de Administración y Asesoría Jurídica, y en uso de las facultades conferidas en el Manual de Operaciones del PETACC, aprobado Resolución Ejecutiva Regional N° 040-2017-GORE-ICA/GR;

SE RESUELVE:

Artículo Primero.- DECLARAR FUNDADA la petición formulada por el trabajador **WILLIAN ALEXANDER HERNÁNDEZ DONAYRE**, en consecuencia **RECONOCER** el vínculo laboral de naturaleza indeterminada bajo los alcances del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, en el Cargo de Responsable de Adquisiciones; teniendo como fecha de ingreso laboral a la Entidad el 23 de julio de 2012, en atención a los fundamentos expuestos en la parte considerativa de la presente resolución.

Artículo Segundo.- NOTIFICAR la presente resolución al trabajador Sr. Willian Alexander Hernández Donayre.

Artículo Tercero.- DISPONER que la Oficina de Administración conjuntamente con la Unidad de Recursos Humanos, den fiel cumplimiento a la presente resolución.

Artículo Cuarto.- DISPONER que la Unidad de Sistema y Tecnología de la Información, publique la presente Resolución en el Portal Institucional del Proyecto Especial Tambo Ccaracocha (PETACC).

REGISTRESE Y COMUNIQUESE

GOBIERNO REGIONAL DE ICA
Proyecto Especial Tambo Ccaracocha

Ante V. Campos Valencia
Ing. **Ante V. Campos Valencia**
JEFE DEL PROYECTO ESPECIAL

JEFATURA DEL PROYECTO
GOBIERNO REGIONAL DE ICA
Proyecto Especial Tambo Ccaracocha
Calle Lambayeque N° 169, Int. 1,2 y 3, s
Ica - Ica

