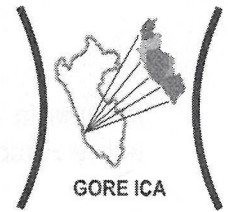




Gobierno Regional de Ica

Dirección Regional de Salud



Resolución Directoral Regional

N.º 1719.....-2023-GORE-ICA-DRSA/DG

Ica, 11 de NOVIEMBRE del 2023.

VISTO; El Expediente Administrativo N.º E-083332-2023, que contiene el Recurso Administrativo de Apelación de la administrada doña **JIMENEZ PALOMINO YULIANA DEL ROSARIO**, solicita RECONOCIMIENTO DEL VINCULO LABORAL, al amparo del artículo 1º de la Ley N°24041 indicando haber acumulado más de un año de servicios, interpone Recurso Administrativo de Apelación en contra de Resolución Ficta que en Silencio Administrativo Negativo desestima su solicitud de fecha 21 de agosto del 2023, y no encontrándola conforme interpone el recurso antes aludido, en armonía con lo preceptuado en el artículo 209º de la Ley 27444 –Ley del Procedimiento Administrativo General, en los términos que se indican líneas abajo.

CONSIDERANDO

Que, la administrada doña **JIMENEZ PALOMINO YULIANA DEL ROSARIO**, servidora contratada, en el Cargo de Cirujano Dentista, Nivel CD-1, del Hospital Regional de Ica, **mediante solicitud de fecha de recepción 21 de agosto del año 2023, solicita Reconocimiento del Vínculo Laboral**, al amparo del artículo 1º de la Ley N°24041, indicando haber acumulado 03 de años de record laboral, y que habría laborado desde agosto del año 2020, hasta la actualidad.

Que, mediante **Informe Técnico N°0386-2023-ICA-GORE-DRSA-HRI-ORRHH/UBPYRL** de fecha 11 de setiembre del 2023, la Jefa de la Unidad de Beneficios, Pensiones y Relaciones Laborales del Hospital Regional de Ica, remite a la Jefa de la Oficina de Recursos Humanos del Hospital Regional de Ica, informe respecto al expediente administrativo impulsado por la administrada doña **JIMENEZ PALOMINO YULIANA DEL ROSARIO**; informe que **CONCLUYE** se declare **IMPROCEDENTE** lo solicitado por la administrada sobre Reconocimiento del Derecho de Protección de la Ley N°24041, debido a que no cumple con lo establecido por la Ley en mención.

Que, mediante **Informe Legal N°297-2023-GORE-ICA-HRI/OAJ**, de fecha 17 de octubre del 2023, el Jefe de Asesoría Jurídica del Hospital Regional de Ica, remite a la Jefa de Oficina de Recursos Humanos del Hospital Regional de Ica, informe respecto al expediente administrativo impulsado por la administrada doña **JIMENEZ PALOMINO YULIANA DEL ROSARIO**; informe que **CONCLUYE** se declare **IMPROCEDENTE**, la solicitud presentada por la administrada, sobre Reconocimiento del Derecho de Protección de la Ley N°24041.

Que, mediante **Resolución Directoral N°2044-2023-HRI/DE**, de fecha 25 de octubre del 2023, el Hospital Regional de Ica, resuelve **DECLARAR IMPROCEDENTE**, la solicitud



formulada por la administrada doña **JIMENEZ PALOMINO YULIANA DEL ROSARIO**, sobre Reconocimiento del Derecho de Protección del artículo 1° de la Ley N°24041.

Que, mediante solicitud de fecha de recepción **10 de octubre del 2023**, la administrada doña **JIMENEZ PALOMINO YULIANA DEL ROSARIO**, interpone Recurso Administrativo de Apelación en contra Resolución Ficta que en Silencio Administrativo Negativo desestima su solicitud de fecha 21 de agosto del 2023.

Que, mediante Informe Técnico N°431-2023-ICA-GORE-DRSA-HRI-ORRHH/UBPYRL, de fecha 02 de noviembre del año 2023, resuelven **CONCEDER** el Recurso de Apelación interpuesto por la recurrente.

Que, garantizando el debido proceso y respetando el derecho de contradicción corresponde a este despacho pronunciarse sobre el caso en particular a fin de poder evaluar la correspondencia del derecho exigido y resolver conforme a Ley, cumpliendo con los requisitos de admisibilidad y procedencia que debe reunir el Recurso Impugnatorio previsto en el artículo 211° y 213° de la Ley de Procedimiento Administrativo General- Ley N°27444 la recurrente formula recurso de Apelación amparado en el artículo 209° de citada Ley para que la autoridad administrativa competente revoque o confirme total o parcialmente el Acto Administrativo que le produzca agravio, en consecuencia, el expediente N.° **E-083332-2023**, es elevado a esta Dirección Regional de Salud.



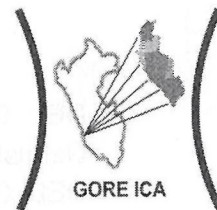
Del análisis del expediente y de los documentos adjuntados, como son las Resoluciones Directorales e Informe Escalonario N°062-2023-HRI-ORRHH/USEEL, los cuales dan a conocer las modalidades y periodos en los que la administrada ha laborado en el Hospital Regional de Ica, bajo el siguiente detalle:

- DEL 01 AL 31-08-2020 SEGÚN R.D.N° 910-2020-HRIDE plaza de Asistente en Servicio de Salud nivel G5-1
- DEL 01 AL 31-10-2020 SEGÚN R.D.N° 1053-2020-HRI/DE plaza de Asistente en Servicio de Salud nivel G5-1
- DEL 01 AL 30-11-2020 SEGÚN R.D.N° 1289-2020-HR/DE plaza de Asistente en Servicio de Salud nivel G5-1
- **DEL 01 AL 31-12-2020 SEGÚN R.D.N° 1715-2020-HRI/DE plaza de Técnico Asistencial nivel STF**
- DEL 01 AL 31-01-2021 SEGÚN R.D.N° 173-2021-HRI/DE plaza de Técnico Asistencial nivel STF
- DEL 01 AL 28-02-2021 SEGUN R.D.N° 309-2021-HRI/DE plaza de Técnico Asistencial nivel STF
- DEL 01 AL 31-03-2021 SEGUN R.D.N° 324-2021-HRI/DE plaza de Técnico Asistencial nivel STF
- DEL 01 AL 30-04-2021 SEGUN R.D.N° 527-2021-HRI/DE plaza de Técnico Asistencial nivel STF
- DEL 01 AL 31-05-2021 SEGÚN R.D.N° 593-2021-HRI/DE plaza de Técnico Asistencial nivel STF
- DEL 01 AL 30-06-2021 SEGÚN R.D.N° 772-2021-HRI/DE plaza de Técnico Asistencial nivel STF



Gobierno Regional de Ica

Dirección Regional de Salud



Resolución Directoral Regional

N.º 1719 -2023-GORE-ICA-DRSA/DG

Ica, 11 de DICIEMBRE del 2023.

- **DEL 01 AL 31-07-2021 SEGÚN R.D.Nº 883-2021-HRI/DE plaza de Técnico Asistencial nivel STF**
- DEL 08 AL 31-08-2021 SEGUN R.O.Nº 967-2021-HRI/DE plaza de Técnico Asistencial nivel STF
- DEL 01 AL 30-09-2021 SEGÚN R.D.Nº 1049-2021-HRI/DE plaza de Técnico Asistencial nivel STF
- DEL 01 AL 31-10-2021 SEGÚN R.D.Nº 1163-2021-HRI/DE plaza de Técnico Asistencial nivel STF
- DEL 01 AL 30-11-2021 SEGÚN R.D.Nº 1245-2021-HRI/DE plaza de Técnico Asistencial nivel STF
- DEL 01 AL 31-12-2021 SEGÚN R.D.Nº 1379-2021-HRI/DE plaza de Técnico Asistencial nivel STF
- DEL 01 AL 31-01-2022 SEGÚN R.D.Nº 041-2022-HRI/DE plaza de Técnico Asistencial nivel STF
- DEL 01 AL 28-02-2022 SEGÚN R.D.Nº 172-2022-HRI/DE plaza de Técnico Asistencial nivel STF
- DEL 01 AL 31-03-2022 SEGÚN R.D.Nº 277-2022-HRI/DE plaza de Técnico Asistencial nivel STF
- DEL 01 AL 30-04-2022 SEGÚN R.D.Nº 503-2022-HRI/DE plaza de Técnico Asistencial nivel STF
- DEL 01 AL 31-05-2022 SEGÚN R.D.Nº 641-2022-HRI/DE plaza de Técnico Asistencial nivel STF
- **DEL 01 AL 30-06-2022 SEGÚN R.D.Nº 774-2022-HRI/DE plaza de Técnico Asistencial nivel STF**
- DEL 08 AL 31-07-2022 SEGÚN R.D.Nº 1033-2022-HRI/DE plaza de Técnico Asistencial nivel STF
- DEL 01 AL 31-08-2022 SEGUN R.D.Nº 1134-2022-HRI/DE plaza de Técnico Asistencial nivel STF
- DEL 01 AL 30-09-2022 SEGÚN R.D.Nº 1266-2022-HRI/DE plaza de Técnico Asistencial nivel STF
- DEL 01 AL 31-10-2022 SEGÚN R.D.Nº 1440-2022-HRI/DE plaza de Técnico Asistencial nivel STF
- DEL 01 AL 30-11-2022 SEGÚN R.D.Nº 1614-2022-HRI/DE plaza de Cirujano Dentista nivel CD-1
- DEL 01 AL 31-12-2022 SEGÚN R.D.Nº 1777-2022-HRI/DE plaza de Cirujano Dentista nivel CD-1



- DEL 01 AL 31-01-2023 SEGÚN R.D N°118-2023-HRI/DE plaza de Cirujano Dentista nivel CD-1
- DEL 01 AL 28-02-2023 SEGÚN R.D N°241-2023-HRI/DE plaza de Cirujano Dentista nivel CD-1
- DEL 01 AL 31-03-2023 SEGÚN R.D.N°457-2023-HRI/DE plaza de Cirujano Dentista nivel CD-1
- DEL 01 AL 30-04-2023 SEGUN R.D N°615-2023-HRI/DE plaza de Cirujano Dentista nivel CD-1
- DEL 01 AL 31-05-2023 SEGÚN R.D N°902-2023-HRI/DE plaza de Cirujano Dentista nivel CD-1
- DEL 01 AL 30-06-2023 SEGÚN R.D N°1154-2023-HRI/DE plaza de Cirujano Dentista nivel CD-1
- **DEL 01 AL 31-07-2023 SEGÚN R.D N°1408-2023-HRI/DE plaza de Cirujano Dentista nivel CD-1**
- DEL 08 AL 31-08-2023 SEGÚN R.D N°1528-2023-HRI/DE plaza de Cirujano Dentista nivel CD-1

De lo señalado en el párrafo anterior, se puede observar que la administrada ingresó a laborar del **01 al 31 de agosto del 2020**, SEGÚN R.D.N° 910-2020-HRIDE, y del **31 de octubre del 2020** SEGÚN R.D.N° 1053-2020-HRI/DE hasta el **30 de noviembre del 2020** SEGÚN R.D.N° 1289-2020-HR/DE, en la plaza de **Asistente en Servicio de Salud nivel G5-1. Habiendo acumulado un record laboral de 03 meses.**

Así mismo, se observa que ha laborado del **01 de diciembre del 2020**, SEGÚN R.D.N° 1715-2020-HRI/DE, hasta el **31 de julio del 2021** SEGÚN R.D.N° 883-2021-HRI/DE en la plaza de **Técnico Asistencial nivel STF. Habiendo acumulado un record laboral de 08 meses.**

También se evidencia que hubo un corte de la relación laboral ya que en el mes de junio habría ingresado a laborar del **08 de agosto del 2021** SEGÚN R.D.N° 967-2021-HRI/DE, al **30 de junio del 2022** SEGÚN R.D.N° 774-2022-HRI/DE en la plaza de **Técnico Asistencial nivel STF. Habiendo acumulado un record laboral de 10 meses y 24 días.**

Del mismo modo, se evidencia otro corte de la relación laboral ya que en el mes de julio habría ingresado a laborar el día **08 de julio del 2022** SEGÚN R.D.N° 1033-2022-HRI/DE, al **31 de octubre del 2022** SEGÚN R.D.N° 1440-2022-HRI/DE en la plaza de **Técnico Asistencial nivel STF. Habiendo acumulado un record laboral de 03 meses y 24 días.**

Que, se tiene que a partir del **01 de noviembre del 2022**, SEGÚN R.D.N° 1614-2022-HRI/DE, al **31 de julio del 2023**, SEGÚN R.D.N° 1408-2023-HRI/DE, en la plaza de **Cirujano Dentista Nivel CD-1. Habiendo acumulado un record laboral de 09 meses.**

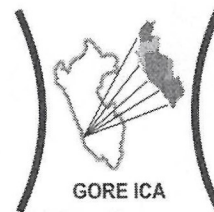
Que, finalmente de la última resolución obrante en el expediente, así como el Informe Escalonario, se tiene que a partir del **08 de agosto del 2023**, SEGÚN R.D.N° 1528-2023-HRI/DE, ingresó a laborar en la plaza de **Cirujano Dentista Nivel CD-1, en donde estaría trabajando hasta la actualidad.**





Gobierno Regional de Ica

Dirección Regional de Salud



Resolución Directoral Regional

N.º 1719 -2023-GORE-ICA-DRSA/DG

Ica, 11 de DICIEMBRE del 2023.

De lo mencionado en los párrafos anteriores, se puede evidenciar que la administrada fue contratada por un plazo determinado, e ingresó a laborar sin concurso público, ya sea estos para ejecuciones de labores de naturaleza temporal o accidental, ello no amerita su ingreso a la carrera pública. Así mismo, ha laborado en distintos cargos y niveles remunerativos, **en ninguno de ellos MÁS DE UN AÑO ININTERRUMPIDO, tal como se describe en párrafos anteriores.**

Al respecto, el Informe Técnico N.º 2094-2019-SERVIR/GPGSC, que concluye lo siguiente:

“3.2 Para que un vínculo tenga la condición de ininterrumpido, debe tratarse del mismo contrato que ha tenido vocación de continuidad, sin que se presenten variaciones en los elementos esenciales del mismo, caso contrario estaríamos frente a un nuevo contrato y no a la continuación del primigenio.”

3.3 La protección contemplada por la Ley N.º 24041 únicamente aplica a aquellos casos en los que el servidor ha prestado servicios por más de un año ininterrumpido en la misma plaza y consecuentemente, en la misma entidad”

Ahora bien, el artículo 1º de la Ley N°24041, deberá tenerse en consideración, que dicha norma no otorga en lo absoluto estabilidad laboral, ni viene a significar el ingreso de los accionantes a la carrera administrativa (ya que para que ello ocurra es inexorable el haber participado en el concurso público de méritos), pues amparar una petición, en casos que se acredite que el administrado se encuentra bajo sus alcances, únicamente implica otorgarle el derecho a continuar siendo contratado bajo la misma modalidad en que venía laborando en dicha plaza o en una de igual o similar naturaleza. Al respecto, cabe mencionar que la Ley N°24041 reconoce a quienes se encuentren laborando para la administración pública en condición de contratados y realicen labores de naturaleza permanente por más de un año de manera ininterrumpida, el derecho a no ser cesados sin el procedimiento previo previsto en el Capítulo V del Decreto Legislativo N° 276, más no le reconoce a dicho servidor el derecho de ingreso a la carrera pública como servidores nombrados; en tanto que, tal como se desprende del texto del artículo 12º del citado Decreto Legislativo N° 276 y de los artículos 28º y 40º del Reglamento de la Carrera Administrativa aprobado mediante Decreto Supremo N°005-90-PCM, para adquirir dicha condición deberán concursar y ser evaluados previamente de manera favorable.

No obstante ello, se debe precisar que conforme se advierte del Decreto Legislativo N° 276, en el Sector público existen dos tipos de servidores:



- Nombrados; y,
- Contratados

Los servidores nombrados se encuentran comprendidos en la carrera administrativa y se sujetan íntegramente a las normas que la regulan, como son los derechos, bonificaciones y beneficios; y los servidores contratados que por el contrario no están comprendidos en la carrera administrativa pero sí en las disposiciones de dicho dispositivo legal en lo que les sea aplicable, según se aprecia del artículo 2° del citado Decreto Legislativo N° 276, contratación que puede darse para realizar funciones de carácter temporal o accidental, o para el desempeño de labores permanentes.

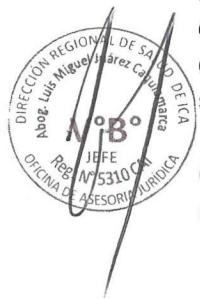
Que, mediante el Artículo 12° del Decreto Legislativo N° 276- Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público; señala que son requisitos para el Ingreso a la carrera Administrativa los siguientes:

- Ser ciudadano peruano en ejercicio;
- Acreditar buena conducta y salud comprobada;
- **Reunir los atributos aprobados del respectivo grupo ocupacional**
- **Presentarse y ser aprobado en el concurso de admisión; y**
- Los demás que señala la Ley

Que, el Artículo 15° del citado Decreto Legislativo indica "la contratación de un servidor para realizar labores administrativas de naturaleza permanente no puede renovarse por más de tres años consecutivos. Vencidos este plazo, el servidor que haya venido desempeñando tales labores podrá ingresar a la carrera administrativa, previa evaluación favorable y siempre que exista plaza vacante, reconociéndole el tiempo de servicios prestados como contratado para todos sus efectos";

Que, el Artículo 6° de la Ley N° 31638- Ley de Presupuesto del Sector Público para el año Fiscal 2023;

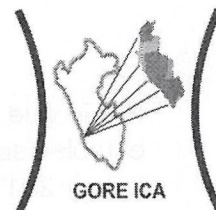
"Artículo 6. Ingresos del personal: ***Se prohíbe en las entidades del Gobierno Nacional, gobiernos regionales, gobiernos locales, Ministerio Público, Jurado Nacional de Elecciones, Oficina Nacional de Procesos Electorales, Registro Nacional de Identificación y Estado Civil, Contraloría General de la República, Junta Nacional de Justicia, Defensoría del Pueblo, Tribunal Constitucional, universidades públicas, y demás entidades y organismos que cuenten con un crédito presupuestario aprobado en la presente ley, el reajuste o incremento de remuneraciones, bonificaciones, beneficios, dietas, asignaciones, retribuciones, estímulos, incentivos, compensaciones económicas y conceptos de cualquier naturaleza, cualquiera sea su forma, modalidad, periodicidad y fuente de financiamiento. Asimismo, queda prohibida la aprobación de nuevas bonificaciones, beneficios, asignaciones, incentivos, estímulos, retribuciones, dietas, compensaciones económicas y conceptos de cualquier naturaleza con las mismas características señaladas anteriormente. Los arbitrajes en materia laboral se sujetan a las limitaciones legales establecidas por la presente norma y disposiciones legales vigentes. La prohibición incluye el incremento de remuneraciones que pudiera efectuarse dentro del rango o tope fijado para cada cargo en las escalas remunerativas respectivas."***





Gobierno Regional de Ica

Dirección Regional de Salud



Resolución Directoral Regional

N.º 1719 -2023-GORE-ICA-DRSA/DG

Ica, 11 de DICIEMBRE del 2023.

En ese contexto, la sentencia recaída en el expediente N° 05057-2013-PA/TC (Caso Huatuco Huatuco), el Tribunal Constitucional ha precisado que:

“El Tribunal Constitucional ha puntualizado que los contenidos del derecho de acceso a la función pública en condiciones de igualdad, son los siguientes: i) acceder o ingresar a la función pública; fi) ejercerla plenamente; iii) ascender en la función pública; y iv) condiciones iguales de acceso (Expediente N.º 00025-2005- PUTC y otro, FJ 43). Asimismo, ha determinado que el derecho de acceso a la función pública tiene como principio consustancial el principio de mérito, el cual vincula plenamente al Estado y a toda entidad pública en general. Esto significa que este principio vincula positivamente al legislador a que la regulación sobre el acceso a toda función pública observe irrestrictamente el principio basilar del acceso por mérito; asimismo, que toda actuación de la administración del Estado y de toda entidad pública, en general, observe tal principio en todos sus actos en relación al acceso a la función pública de las personas (FJ 50).

Teniendo en cuenta lo expuesto acerca de los mencionados contenidos de relevancia constitucional sobre funcionarios y servidores públicos, específicamente que el aspecto relevante para identificar a un funcionario o servidor público es el desempeño de funciones en las entidades públicas del Estado; a que la carrera administrativa constituye un bien jurídico constitucional; la prohibición de deformar el régimen específico de los funcionarios y servidores públicos; que el derecho de acceso a la función pública tiene como principio consustancial el principio de mérito; y que, conforme a sus competencias y a los mencionados contenidos

constitucionales, el Poder Legislativo ha expedido la Ley N.º 28175, Marco del Empleo Público, en cuyo artículo 5º establece que el acceso al empleo público se realiza mediante concurso público y abierto, en base a los méritos y capacidad de las personas, el Tribunal Constitucional estima que existen suficientes y justificadas razones para asumir que el ingreso a la administración pública mediante un contrato a plazo indeterminado exige necesariamente un previo concurso público de méritos para una plaza presupuestada y vacante de duración indeterminada.

10. En efecto, este Tribunal ha resaltado la importancia de la meritocracia (mérito personal y capacidad profesional) para el ingreso a la administración pública, estableciendo que ésta constituye un criterio objetivo fundamental en el ingreso y permanencia en la actividad estatal para la prestación de un servicio público (Expediente N.º 00020-2012- PI/TC FJ 56)”.



Por lo que puede inferirse que el Tribunal Constitucional, haciendo un desarrollo de lo establecido en los artículos 12° y 13° del Decreto Legislativo N° 276 y el artículo 5° de la Ley 28175, considera que el acceso a la función pública se rige por el principio del mérito, por lo que el ingreso a la administración pública se debe realizar mediante concurso público abierto a una plaza previamente presupuestada.

Hecha la aclaración por parte del Tribunal Constitucional, se reafirma el criterio asumido por el Colegiado Supremo, en el sentido que los trabajadores que soliciten la aplicación del **artículo 1° de la Ley N°24041** y acrediten haber cumplido los requisitos que esta norma establece, de ninguna manera les otorga el derecho de ingreso a la carrera administrativa a como servidores nombrados, pues para que ello se materialice, se requiere el ingreso a esta mediante concurso público de méritos. Además, que los casos sobre reposición en aplicación del referido **artículo 1° de la Ley N°24041**, no se circunscriben a los presupuestos fácticos establecidos por el Tribunal Constitucional y referidos en el considerando que antecede.

En ese orden de ideas, debe tenerse en cuenta que la Ley N° 28175, aplicable a todas las personas que prestan servicios remunerados bajo subordinación para el Estado, establece en su Artículo 5° lo siguiente:

“El acceso al empleo Público se realiza mediante concurso público y abierto, por grupo ocupacional, en base a los méritos y capacidad de las personas, en un régimen de igualdad de oportunidades”

No obstante, la contratación de servidores puede darse para que estos realicen temporalmente actividades de carácter permanente, así como servicios de naturaleza temporal o accidental. En ambos casos, el contrato se celebra a plazo fijo (fecha de inicio y fin determinada); sin embargo, por necesidad de servicio, la entidad podría disponer la renovación del mismo.

De todo ello, se evidencia que la administrada ha laborado en **DISTINTOS PERIODOS (en ninguno de ellos más de un año)**. Además de ello **ingresó a laborar en forma directa SIN CONCURSO** a plaza vacante.

Por todo lo antes señalado, no se configura la condición exigida por la Ley N.° 24041, dado que para que el vínculo tenga la condición de ininterrumpido, debe tratarse del mismo contrato que ha tenido vocación de continuidad, sin que se presenten variaciones en los elementos esenciales del mismo, de lo contrario se evidencia un nuevo contrato y no a la continuación del primero. Y la Ley N.° 24041, únicamente será de aplicación para los casos en los que el servidor haya prestado servicios por más de un año ininterrumpido en la misma plaza, y en la misma entidad. Todo ello en el presente caso **NO SE CONFIGURA**.

Respecto al Silencio Administrativo Negativo

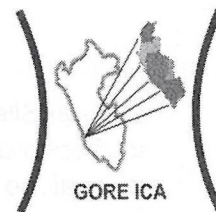
Se tiene que con fecha 10 de octubre del 2023 la administrada **JIMENEZ PALOMINO YULIANA DEL ROSARIO**, presenta su Recurso Administrativo de Apelación al Hospital Regional de Ica, indicando que ante su solicitud de fecha 21 de agosto del 2023, y habiendo transcurrido 30 días hábiles, no obtuvo respuesta de la entidad;





Gobierno Regional de Ica

Dirección Regional de Salud



Resolución Directoral Regional

N.º 1719 -2023-GORE-ICA-DRSA/DG

Ica, 11 de DICIEMBRE del 2023.

Que, de los documentos que obran en el presente expediente, se tiene la **Resolución Directoral N°2044-2023-HRI/DE**, de fecha 25 de octubre del 2023, el Hospital Regional de Ica, resuelve DECLARAR **IMPROCEDENTE**, la solicitud formulada por la administrada doña **JIMENEZ PALOMINO YULIANA DEL ROSARIO**, sobre Reconocimiento del Derecho de Protección de la Ley N°24041.

Que, tomando en consideración la fecha en que la administrada interpuso el **Recurso Administrativo de Apelación, siendo esta 10 de octubre del 2023**, en contra de Resolución Ficta que en Silencio administrativo Negativo desestima su **solicitud de fecha 21 de agosto del 2023**, y que la **Resolución Directoral N°2044-2023-HRI/DE**, es de fecha **25 de octubre del 2023**, es decir, posterior a la fecha en que la administrada interpuso el recurso impugnatorio, pues se habría producido el Silencio Administrativo Negativo, en razón de que el Hospital Regional de Ica, no resolvió dentro del plazo que señala la Ley N°27444.

Que, transcurrido el plazo que establece el TUO de la Ley N°27444, en su artículo 218.2° **“El término para la interposición de los recursos es de quince (15) días perentorios, y deberán resolverse en el plazo de treinta (30) días.”**, de conformidad con el artículo 134.1° de la Ley N°27444, que establece lo siguiente: **“Cuando el plazo es señalado por días, se entenderá por hábiles consecutivos, excluyendo del cómputo aquellos no laborables del servicio, y los feriados no laborables de orden nacional o regional”**, el Hospital Regional de Ica no emitió respuesta.

Al respecto, de conformidad a lo establecido en el numeral 199.4 del artículo del 199 del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS se establece lo siguiente: **“Aun cuando opere el silencio administrativo negativo, la administración mantiene la obligación de resolver, bajo responsabilidad, hasta que se le notifique que el asunto ha sido sometido a conocimiento de una autoridad jurisdiccional o el administrado haya hecho uso de los recursos administrativos respectivos”**.

El silencio administrativo negativo surge por disposición de la ley, pero no se aplica de manera automática pues dependerá de la voluntad del administrado recurrir al proceso contencioso administrativo vencido el plazo establecido en la ley, o seguir esperando a que la administración responda su petición o el recurso interpuesto en sede administrativa.



Que, el Silencio Administrativo Negativo, se considera más que un acto administrativo, un hecho omisivo (inactividad formal) debido a la ausencia de una resolución expresa, la cual no genera una nulidad del procedimiento, esta ficción procesal permite al interesado acceder a la instancia superior o a la vía jurisdiccional, según sea el momento procesal en el que se presente.

Según el Decreto Legislativo N° 1272, que modifica la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General y deroga la Ley N° 29060, Ley del Silencio Administrativo, en su artículo 188.3 El silencio administrativo negativo tiene por efecto habilitar al administrado la interposición de los recursos administrativos y acciones judiciales pertinentes. Que, se debe tener presente que uno de los deberes de las autoridades señalados en el artículo 188.4 establece que aun cuando opere el silencio administrativo negativo, la Administración mantiene la obligación de resolver, bajo responsabilidad, hasta que se le notifique que el asunto ha sido sometido a conocimiento de una autoridad jurisdiccional o el administrado haya hecho uso de los recursos administrativos respectivos. Por ello, teniendo información necesaria respecto a lo peticionado por el administrado, se tiene a bien emitir pronunciamiento de acuerdo a ley, de conformidad a los fundamentos que pasamos a exponer líneas abajo.

Estando a lo dispuesto por la Ley N.º 31638 - Ley del Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2023, Ley N.º 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General, Decreto legislativo N.º 276- Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público. Ley N.º 24041 Servidores públicos contratados para labores de naturaleza permanente, que tengan más de un año ininterrumpido de servicios, no pueden ser cesados ni destituidos sino por causas previstas en el Capítulo V del Decreto Legislativo N° 276 y con sujeción al procedimiento establecido en él. Ley N° 28175-Ley Marco del Empleo Público, y de conformidad a las atribuciones conferidas por la Ley 27783 – Ley de Bases de la Descentralización, Ley 27867 – Ley Orgánica de los Gobiernos Regionales, y su modificatoria Ley 27902; y Ley N.º 27321.

De conformidad con el Informe Legal N.º363-2023-GORE-ICA-DIRESA/OAJ, del 30 de noviembre del 2023 y asumiendo los fundamentos y conclusiones plasmados en él; y contando con la visación de la Oficina de Asesoría Jurídica de la Dirección Regional de Salud de Ica.

SE RESUELVE:

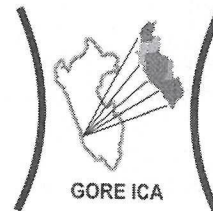
1. **ARTICULO PRIMERO.** - Declarar **INFUNDADO** el Recurso Administrativo de Apelación interpuesto por la administrada **JIMENEZ PALOMINO YULIANA DEL ROSARIO**, sobre RECONOCIMIENTO DEL VINCULO LABORAL, al amparo del artículo 1° de la Ley N°24041, por los fundamentos expuestos
2. **ARTICULO SEGUNDO.** - Declarar el **AGOTAMIENTO** del procedimiento en la vía administrativa debido a que ha llegado a conocimiento del superior jerárquico con competencia para decidir respecto de la causa.





Gobierno Regional de Ica

Dirección Regional de Salud



Resolución Directoral Regional

N.º 1719 -2023-GORE-ICA-DRSA/DG

Ica, 11 de DICIEMBRE del 2023.

3. **ARTICULO TERCERO.** - Notificar la presente resolución a la administrada **JIMENEZ PALOMINO YULIANA DEL ROSARIO**, a la Unidad Ejecutora N.º 403 Hospital Regional de Ica y a las instancias correspondientes.



REGISTRESE Y COMUNIQUESE;

VMMV/DG.DIRESA
LMJC/J.OAJ
LRG/ABOG.



GOBIERNO REGIONAL DE ICA
DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD ICA
[Firma]
M.C. Victor Manuel Montalvo Vásquez
C.M.P. 50288
Director Regional Diresa Ica