



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

RESOLUCIÓN Nº 007334-2024-SERVIR/TSC-Segunda Sala

EXPEDIENTE : 10159-2024-SERVIR/TSC
IMPUGNANTE : FIORELA ISABEL TAIPE CUBA
ENTIDAD : GOBIERNO REGIONAL DE HUANCAVELICA
RÉGIMEN : DECRETO LEGISLATIVO Nº 1057
MATERIA : TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO
 RENUNCIA

SUMILLA: *Se declara **INFUNDADO** el recurso de apelación interpuesto por la señora **FIORELA ISABEL TAIPE CUBA** contra la Resolución Directoral Nº 226-2024/GOB.REG-HVCA/ORA-OFRH., del 23 de mayo de 2024, emitida por la Dirección de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos del GOBIERNO REGIONAL DE HUANCAVELICA, por haber sido emitida conforme a ley.*

Lima, 5 de diciembre de 2024

ANTECEDENTES

1. Con escrito que ha sido presentado el 1 de agosto de 2023, la señora FIORELA ISABEL TAIPE CUBA, en adelante la impugnante, presentó ante la Dirección de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos del Gobierno Regional de Huancavelica, en adelante la Entidad, su carta de renuncia inmediata.
2. Con Carta Nº 209-2023/GOB.REG-HVCA/ORA-OGRH, del 22 de agosto de 2023, la Dirección de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos de la Entidad comunica a la impugnante, la devolución de su solicitud de renuncia, en atención a que, la renuncia forzosa no existe dentro del marco normativo, debiendo remitir una renuncia formal.
3. Con escrito que ha sido presentado el 24 de abril de 2024, la impugnante presentó ante la Jefatura de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos de la Entidad, su solicitud de desistimiento de renuncia.
4. A través de la Resolución Directoral Nº 226-2024/GOB.REG-HVCA/ORA-OFRH., del 23 de mayo de 2024¹, la Dirección de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos de la Entidad, resolvió declarar improcedente la solicitud de desistimiento de renuncia que presentó la impugnante.

¹ Notificada a la impugnante el 24 de mayo de 2024.

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25° del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 028-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://app.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.





"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

TRÁMITE DEL RECURSO DE APELACIÓN

5. El 11 de junio de 2024, la impugnante interpone recurso de apelación contra la Resolución Directoral N° 226-2024/GOB.REG-HVCA/ORA-OFRH., solicitando se declare fundado su recurso administrativo, disponiéndose su reincorporación laboral.
6. Con Oficio N° 725-2024/GOB.REG.HVCA/ORA-OGRH, la Entidad remitió al Tribunal del Servicio Civil, en adelante el Tribunal, el recurso de apelación interpuesto por la impugnante, así como los antecedentes que dieron origen al acto impugnado.
7. A través Oficios N°s 027080-2024-SERVIR/TSC y 027081-2024-SERVIR/TSC, la Secretaria Técnica del Tribunal comunicó a la impugnante y a la Entidad, respectivamente, que el recurso de apelación se ha admitido.

ANÁLISIS

De la competencia del Tribunal del Servicio Civil

8. De conformidad con el artículo 17° del Decreto Legislativo N° 1023², modificado por la Centésima Tercera Disposición Complementaria Final de la Ley N° 29951 - Ley del Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2013³, el Tribunal tiene por función la resolución de controversias individuales que se susciten al interior del

² **Decreto Legislativo N° 1023 - Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, Rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos**

"Artículo 17°.- Tribunal del Servicio Civil

El Tribunal del Servicio Civil - el Tribunal, en lo sucesivo - es un órgano integrante de la Autoridad que tiene por función la resolución de controversias individuales que se susciten al interior del Sistema.

El Tribunal es un órgano con independencia técnica para resolver en las materias de su competencia. Conoce recursos de apelación en materia de:

- a) Acceso al servicio civil;
- b) Pago de retribuciones;
- c) Evaluación y progresión en la carrera;
- d) Régimen disciplinario; y,
- e) Terminación de la relación de trabajo.

El Tribunal constituye última instancia administrativa. Sus resoluciones podrán ser impugnadas únicamente ante la Corte Superior a través de la acción contenciosa administrativa.

Por decreto supremo refrendado por el Presidente del Consejo de Ministros, previa opinión favorable de la Autoridad, se aprobarán las normas de procedimiento del Tribunal".

³ **Ley N° 29951 - Ley del Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2013**

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

"CENTÉSIMA TERCERA.- Deróguese el literal b) del artículo 17 del Decreto Legislativo N° 1023, Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos".

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25° del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 028-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://app.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.





“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”

“Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho”

Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, en las materias: acceso al servicio civil, evaluación y progresión en la carrera, régimen disciplinario y terminación de la relación de trabajo; siendo la última instancia administrativa.

9. Asimismo, conforme a lo señalado en el fundamento jurídico 23 de la Resolución de Sala Plena N° 001-2010-SERVIR/TSC⁴, precedente de observancia obligatoria sobre competencia temporal, el Tribunal es competente para conocer en segunda y última instancia administrativa los recursos de apelación que sean presentados ante las entidades a partir del 15 de enero de 2010, siempre y cuando, versen sobre las materias establecidas descritas en el numeral anterior.
10. Posteriormente, en el caso de las entidades del ámbito regional y local, el Tribunal asumió, inicialmente, competencia para conocer los recursos de apelación que correspondían sólo a la materia de régimen disciplinario, en virtud a lo establecido en el artículo 90° de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil⁵, y el artículo 95° de su Reglamento General, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM⁶, en adelante el Reglamento General, para aquellos recursos de apelación interpuestos a partir del 01 de julio de 2016, conforme al comunicado emitido por la Presidencia Ejecutiva de SERVIR y publicado en el Diario Oficial “El Peruano”⁷, en atención al acuerdo del Consejo Directivo del 16 de junio de 2016.

⁴ Publicada en el Diario Oficial El Peruano el 17 de agosto de 2010.

⁵ **Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil**

“Artículo 90°.- La suspensión y la destitución

La suspensión sin goce de remuneraciones se aplica hasta por un máximo de trescientos sesenta y cinco (365) días calendario previo procedimiento administrativo disciplinario. El número de días de suspensión es propuesto por el jefe inmediato y aprobado por el jefe de recursos humanos o quien haga sus veces, el cual puede modificar la sanción propuesta. La sanción se oficializa por resolución del jefe de recursos humanos o quien haga sus veces. La apelación es resuelta por el Tribunal del Servicio Civil.

La destitución se aplica previo proceso administrativo disciplinario por el jefe de recursos humanos o quien haga sus veces. Es propuesta por el jefe de recursos humanos o quien haga sus veces y aprobada por el titular de la entidad pública, el cual puede modificar la sanción propuesta. Se oficializa por resolución del titular de la entidad pública. La apelación es resuelta por el Tribunal del Servicio Civil”.

⁶ **Reglamento General de la Ley N° 30057, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM**

“Artículo 95°.- Competencia para el ejercicio de la potestad disciplinaria en segunda instancia

De conformidad con el artículo 17 del Decreto Legislativo N° 1023, que crea la Autoridad del Servicio Civil, rectora del sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, la autoridad competente para conocer y resolver el recurso de apelación en materia disciplinaria es el Tribunal del Servicio Civil, con excepción del recurso de apelación contra la sanción de amonestación escrita, que es conocida por el jefe de recursos humanos, según el artículo 89 de la Ley.

La resolución de dicho tribunal pronunciándose sobre el recurso de apelación agota la vía administrativa”.

⁷ El 1 de julio de 2016.

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25° del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 028-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://app.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.





“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

- 11. Sin embargo, es preciso indicar que a través del Comunicado de SERVIR publicado en el Diario Oficial “El Peruano” el 29 de junio de 2019, en atención a un nuevo acuerdo de su Consejo Directivo, se hizo de público conocimiento la ampliación de competencias del Tribunal en el ámbito regional y local, correspondiéndole la atención de los recursos de apelación interpuestos a partir del lunes 1 de julio de 2019, derivados de actos administrativos emitidos por las entidades del ámbito regional y local, en lo que respecta al resto de materias: acceso al servicio civil, evaluación y progresión en la carrera, y terminación de la relación de trabajo; esto es, asumió la totalidad de su competencia a nivel nacional, tal como se puede apreciar en el siguiente cuadro:

COMPETENCIAS DEL TRIBUNAL DEL SERVICIO CIVIL			
2010	2011	Recursos de apelación interpuestos a partir del 1 de julio de 2016	Recursos de apelación interpuestos a partir del 1 de julio de 2019
PRIMERA SALA Gobierno Nacional (todas las materias)	AMBAS SALAS Gobierno Nacional (todas las materias)	AMBAS SALAS Gobierno Nacional (todas las materias) Gobierno Regional y Local (solo régimen disciplinario)	AMBAS SALAS Gobierno Nacional y Gobierno Regional y Local (todas las materias)

- 12. Por tal razón, al ser el Tribunal el único órgano que resuelve la segunda y última instancia administrativa en vía de apelación en las materias de acceso al servicio civil, evaluación y progresión en la carrera, régimen disciplinario y terminación de la relación de trabajo en los tres (3) niveles de gobierno (Nacional, Regional y Local), con la resolución del presente caso asume dicha competencia, pudiendo ser sus resoluciones impugnadas solamente ante el Poder Judicial.
- 13. En ese sentido, considerando que es deber de todo órgano decisor, en cautela del debido procedimiento, resolver la controversia puesta a su conocimiento según el mérito de lo actuado; y, habiéndose procedido a la admisión del recurso de apelación y valoración de los documentos y actuaciones que obran en el expediente, corresponde en esta etapa efectuar el análisis jurídico del recurso de apelación.

Del régimen laboral aplicable

- 14. De la revisión de la documentación que obra en el expediente administrativo se aprecia que la impugnante prestaba servicios bajo las disposiciones del Decreto Legislativo N° 1057; por lo que esta Sala considera que son aplicables al presente caso la referida norma y su Reglamento, aprobado por el Decreto Supremo N° 075-2008-PCM, modificado por Decreto Supremo N° 065-2011-PCM, así como el

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25° del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 028-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://app.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.



Documento electrónico firmado digitalmente en el marco de la Ley N°27269, Ley de Firmas y Certificados Digitales, su Reglamento y modificatorias. La integridad del documento y la autoría de la(s) firma(s) pueden ser verificadas en: <https://apps.firmaperu.gob.pe/web/validador.xhtml>



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

Reglamento de Organizaciones y Funciones, el Manual de Organizaciones y Funciones y cualquier otro documento de gestión emitido por la Entidad en la cual se establecen funciones, obligaciones, deberes y derechos a los trabajadores sujetos al régimen regulado por el referido decreto.

Respecto a los contratos regulados bajo el Decreto Legislativo N° 1057

15. Mediante Decreto Legislativo N° 1057 se reguló el denominado “contrato administrativo de servicios” el cual es aplicable a toda entidad pública sujeta al régimen laboral público, régimen laboral de la actividad privada, y a otras normas que regulen carreras administrativas especiales, con excepción de las empresas del Estado.
16. Asimismo, el artículo 3º del Decreto Legislativo N° 1057⁸ estableció que el contrato administrativo de servicios constituye una modalidad especial propia del derecho administrativo y privativa del Estado, que no se encuentra sujeta a las disposiciones de los Decretos Legislativos N°s 276 y 728 (régimen laboral público y régimen laboral privado, respectivamente), ni a ninguna de las otras normas que regulan carreras administrativas especiales.
17. Al respecto, el Tribunal Constitucional en la sentencia emitida en el Expediente N° 00002-2010-PI/TC, sobre el proceso de inconstitucionalidad contra el Decreto Legislativo N° 1057, manifestó sobre el contrato administrativo de servicios lo siguiente: “(...) *a partir de la presente sentencia, el artículo 1º del Decreto Legislativo N° 1057 (...) debe entenderse que dicho contrato es propiamente un **“régimen especial” de contratación laboral para el sector público, el mismo que (...) resulta compatible con el marco constitucional**”⁹. (Las negritas son agregadas).*
18. En virtud de lo señalado por el Tribunal Constitucional, con el Decreto Supremo N° 065-2011-PCM se establecieron modificaciones al Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057, entre las cuales, en el artículo 1º del citado reglamento¹⁰, se

⁸ **Decreto Legislativo N° 1057 - Decreto Legislativo que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios**

“Artículo 3º.- Definición del contrato administrativo de servicios

El contrato administrativo de servicios constituye una modalidad especial propia del derecho administrativo y privativa del Estado. Se regula por la presente norma, no se encuentra sujeto a la Ley de Bases de la Carrera Administrativa, al régimen laboral de la actividad privada ni a otras normas que regulan carreras administrativas especiales.

⁹ Fundamento 47º de la Sentencia emitida en el Expediente N° 00002-2010-PI/TC.

¹⁰ **Reglamento Decreto Legislativo N° 1057 - Decreto Legislativo que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios, aprobado por Decreto Supremo N° 075-2008-PCM, modificado por Decreto Supremo N° 065-2011-PCM**

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25º del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 028-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://app.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.





"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

dispuso el carácter laboral del contrato bajo el referido régimen. Asimismo, cabe señalar que se mantuvo las disposiciones respecto de la cual este contrato no se encontraba sujeto a las disposiciones del Decreto Legislativo N° 276, ni de las del régimen laboral de la actividad privada u otras normas que regulen carreras administrativas especiales.

19. En cuanto a su duración, el texto original del artículo 5° del Decreto Legislativo N° 1057 precisó que el Contrato Administrativo de Servicios se celebraba a plazo determinado y es renovable. No obstante, el 9 de marzo de 2021 se publicó en diario Oficial El Peruano, la Ley N° 31131, Ley que establece disposiciones para erradicar la discriminación en los regímenes laborales del sector público, en cuya única disposición complementaria modificatoria modificó el citado artículo 5° del Decreto Legislativo N° 1057, estableciendo que el *"El contrato administrativo de servicios es de tiempo indeterminado, salvo que se utilice para labores de necesidad transitoria o de suplencia"*.
20. La constitucionalidad de la Ley N° 31131 fue abordada en la sentencia emitida por el Tribunal Constitucional en el Expediente N° 00013-2021-PI/TC, en donde se declaró inconstitucional la citada norma, a excepción del primer y tercer párrafo del artículo 4° y la Única Disposición Complementaria Modificatoria. Así, ratificó que *"Como consecuencia de estas modificaciones al Decreto Legislativo 1057, el CAS podrá ser de duración indeterminada si la contratación se realiza para labores de carácter permanente, es decir, si no son de necesidad transitoria o de suplencia (artículo 5 del Decreto Legislativo 1057)"*.
21. En el Auto de Aclaración de la citada sentencia, el Tribunal Constitucional definió que *"los extremos de la Ley 31131 que no han sido declarados inconstitucionales,*

"Artículo 1º.- Naturaleza jurídica, definición del Contrato Administrativo de Servicios y normas aplicables.

El contrato administrativo de servicios es un régimen especial de contratación laboral para el sector público, que vincula a una entidad pública con una persona natural que presta servicios de manera subordinada. Se rige por normas especiales y confiere a las partes únicamente los beneficios y las obligaciones inherentes al régimen especial.

Al trabajador sujeto a contrato administrativo de servicios le son aplicables, en lo que resulte pertinente, la Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público; la Ley N° 27815, Ley del Código de ética de la Función Pública y las demás normas de carácter general que regulan el Servicio Civil, los toques de ingresos mensuales, la responsabilidad administrativa funcional y/o que establezcan los principios, deberes, obligaciones, incompatibilidades, prohibiciones, infracciones y sanciones aplicables al servicio, función o cargo para el que fue contratado; quedando sujeto a las estipulaciones del contrato y a las normas internas de la entidad empleadora.

No le son aplicables las disposiciones específicas del Decreto Legislativo N° 276 -Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, ni las del régimen laboral de la actividad privada u otras normas que regulen carreras administrativas especiales".

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25° del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 028-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://app.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.





"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

como son el primer y tercer párrafo del artículo 4 y la Única Disposición Complementaria Modificatoria, se aplican inmediatamente a las consecuencias de las relaciones y situaciones jurídicas existentes al tiempo de la entrada vigencia de dicha ley".

22. Esta postura también ha sido adoptada por la Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil en el Informe Técnico N° 001470-2021-SERVIR-GPGSC, el mismo que tiene carácter de opinión vinculante declarado por Resolución de Presidencia Ejecutiva Nro. 000113-2021-SERVIR-PE, publicada en el diario Oficial El Peruano el 1 de agosto de 2021. En esa ocasión se precisó que *"3.1 Los contratos administrativos de servicios de los servidores que desarrollan labores permanentes (es decir aquellos que no sean de necesidad transitoria o suplencia) adquirieron la condición de contratos a plazo indeterminado automáticamente por el solo mandato imperativo del artículo 4 de la Ley Nro. 31131, en vigencia a partir de 10 de marzo de 2021"*.
23. En el Informe Técnico N° 001479-2022-SERVIR-GPGSC, el que también tiene carácter de opinión vinculante declarado por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 000132-2022-SERVIR-PE, publicada en el diario Oficial "El Peruano" el 26 de agosto de 2022, se consolidó este criterio, aceptando que: *"2.22 (...) los contratos administrativos de servicios de los servidores civiles que desarrollan labores permanentes, vigentes al 10 de marzo de 2021 son de plazo indeterminado, salvo que se utilice para labores de necesidad transitoria, suplencia o para el desempeño de cargos de confianza"*. Para ello, aclaró que se entiende por necesidad transitoria, aquellas señaladas en los numerales 2.18 y 2.19 del citado informe, que contempla lo siguiente:

"2.18 Siendo así, se puede inferir que la contratación para labores de necesidad transitoria, prevista en el artículo 5 del Decreto Legislativo N° 1057, modificado por la Ley 31131, deberá atender a una necesidad de carácter excepcional y temporal. A partir de ello, se ha podido identificar como supuestos compatibles con las labores de necesidad transitoria para dicho régimen laboral, las situaciones vinculadas a:

- a. **Trabajos para obra o servicio específico**, comprende la prestación de servicios para la realización de obras o servicios específicos que la entidad requiera atender en un periodo determinado.*
- b. **Labores ocasionales o eventuales de duración determinada**, son aquellas actividades excepcionales distintas a las labores habituales o regulares de la entidad.*

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25° del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 028-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://app.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.





"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

- c. **Labores por incremento extraordinario y temporal de actividades**, son aquellas actividades nuevas o ya existentes en la entidad y que se ven incrementadas a consecuencia de una situación estacional o coyuntural.
- d. **Labores para cubrir emergencias**, son las que se generan por un caso fortuito o fuerza mayor.
- e. **Labores en Programas y Proyectos Especiales**, son aquellas que mantienen su vigencia hasta la extinción de la entidad.
- f. Cuando una norma con rango de ley autorice la contratación temporal para un fin específico.

2.19 Asimismo, las contrataciones a plazo determinado para labores de necesidad transitoria, siempre que corresponda, pueden contener funciones o actividades de carácter permanente, precisándose que su carácter temporal se debe a la causa objetiva excepcional de duración determinada en mérito a la necesidad de servicio que presente la entidad, a las exigencias operativas transitorias o accidentales que se agotan y/o culminan en un determinado momento".

24. Ahora bien, el numeral 5.1. del artículo 5º del Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057, modificado por el Decreto Supremo N° 065-2011-PCM, estableció que el Contrato Administrativo de Servicios "es de plazo determinado", y precisó que "Cada prórroga o renovación no puede exceder del año fiscal y debe formalizarse por escrito antes del vencimiento del plazo del contrato o de la prórroga o renovación anterior".
25. De lo expresado se concluye que, antes de la vigencia de la Ley N° 31131, el Contrato Administrativo de Servicio era un contrato de naturaleza temporal creado para ser empleado en actividades que importaban la existencia de un vínculo laboral, vale decir, para la atención de labores remuneradas y subordinadas de naturaleza permanente, y podía ser prorrogado cuantas veces sea necesario. A partir de la vigencia de la Ley N° 31131, por el contrario, la duración del contrato es indeterminada, salvo que la contratación se justifique en la cobertura de necesidades transitorias o de suplencia.
26. Finalmente, a partir de la vigencia de la Ley N° 31131, el artículo 10º del Decreto Legislativo N° 1057 quedó redactado de la siguiente manera:

"Artículo 10.- Extinción del contrato

El Contrato Administrativo de Servicios se extingue por:

- a) Fallecimiento.
- b) Extinción de la entidad contratante.

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25° del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 028-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://app.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.





"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

c) Renuncia. En este caso, el trabajador debe comunicar por escrito su decisión a la entidad contratante con una anticipación de 30 días naturales previos al cese. Este plazo puede ser exonerado por la autoridad competente de la entidad, por propia iniciativa o a pedido del contratado. En este último caso, el pedido de exoneración se entenderá aceptado si no es rechazado por escrito dentro del tercer día natural de presentado.

d) Mutuo disenso.

e) Invalidez absoluta permanente sobreviniente.

f) Decisión unilateral de la entidad con expresión de causa disciplinaria o relativa a la capacidad del trabajador y debidamente comprobada. Si el despido no tiene causa o no se prueba durante el proceso de impugnación, el juez declara su nulidad y la reposición del trabajador.

g) Inhabilitación administrativa, judicial o política por más de tres meses.

h) Vencimiento del plazo del contrato.

i) Contar con sentencia condenatoria consentida y/o ejecutoriada por algunos de los delitos previstos en los artículos 296, 296-A primer, segundo y cuarto párrafo; 296-B, 297, 382, 383, 384, 387, 388, 389, 393, 393-A, 394, 395, 396, 397, 397-A, 398, 399, 400 y 401 del Código Penal, así como el artículo 4-A del Decreto Ley 25475 y los delitos previstos en los artículos 1, 2 y 3 del Decreto Legislativo 1106, o sanción administrativa que acarree inhabilitación, inscritas en el Registro Nacional de Sanciones contra Servidores Civiles.

La resolución arbitraria o injustificada del Contrato Administrativo de Servicios genera el derecho al pago de una indemnización equivalente a las remuneraciones mensuales dejadas de percibir hasta el cumplimiento del plazo contractual, con un máximo de tres (3). El período de prueba es de tres (3) meses"

27. Téngase presente que, desde la vigencia de la Ley N° 31131, la aplicación de la causal del literal h) antes citado, es exclusiva para los contratos de carácter temporal, no siendo aplicable a aquellos casos en que la contratación adquirió la calidad de indeterminada. Por su lado, la causal del literal f) no es una fórmula abierta que permita la terminación de los contratos que adquieran carácter indeterminado, pues tal facultad solo podrá ser ejercida por las entidades públicas cuando se compruebe una causa disciplinaria o relativa a la capacidad del servidor.

Sobre el análisis del caso

28. En el presente caso, la impugnante se encuentra en desacuerdo con la decisión de la Entidad, de haber declarado la improcedencia de su solicitud de desistimiento de su renuncia; argumentando principalmente que, la Entidad no ha emitido el acto administrativo por medio del cual acepte su renuncia.

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25° del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 028-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://app.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.





"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

29. Al respecto, de la documentación que ha sido remitida por la Entidad y obra en el expediente administrativo, se aprecia que, el 1 de agosto de 2023, la impugnante presentó su renuncia ante la Entidad, siendo que, mediante Carta N° 209-2023/GOB.REG-HVCA/ORA-OGRH, del 22 de agosto de 2023, la Entidad comunicó a la impugnante, la devolución de su solicitud de renuncia, en atención a que, la renuncia forzosa no existe dentro del marco normativo, debiendo remitir una renuncia formal. Es así que, en atención a ello, la impugnante con escrito que fue presentado el 24 de abril de 2024 solicitó el desistimiento de su renuncia.
30. Así pues, de lo revisado en la Resolución Directoral N° 226-2024/GOB.REG-HVCA/ORA-OFRH, se observa que, la Entidad ha cumplido con exponer los argumentos fácticos y jurídicos en los que sustentó su decisión de declarar la improcedencia de la solicitud de desistimiento de la renuncia presentado por la impugnante, para lo cual cita los extractos correspondientes de los informes técnicos y legales emitidos por las unidades orgánicas que evaluaron la solicitud en mención; tal como se visualiza a continuación:

Que, a lo referido por la recurrente, mediante Informe Técnico N°0047-2024/GOB.REG.HVCA/ORA-OGRH/AE de fecha 07 de mayo de 2024, la dependencia de Escalafón, sustenta que:

" (...)

La recurrente Fiorela TAIPE CUBA, con la presentación de la solicitud de Desistimiento, pretende desconocer su renuncia formulada el 1 de agosto de 2023, que "Carece de validez" pues se tiene que fue de manera forzosa, a causa del "Hostigamiento Laboral" que estaba percibiendo (Casación Laboral 16084-2014- La Libertad). Y, asimismo, se corrobora que, una

vez presentada la Carta de renuncia forzosa, sin solicitar la exoneración del plazo para dar aviso de los 30 días no acudió a laborar, así como se corrobora con el reporte de asistencia adjunto.

La solicitud de Desistimiento formulado por el recurrente acaecido por más de 7 meses no procedería, debido a que la renuncia formulada, ya ha surtido efecto con la inactividad laboral de la recurrente, una vez transcurrido los 30 días de presentada la carta siendo el 1 de agosto de 2023 Artículo 301.1 del TUO de la Ley N°27444. (...)"

Que, siendo ello así, la Oficina Regional de Asesoría Jurídica, a través de la Opinión Legal N°013-2024/GOB.REG.HVCA/ORAJ-Ihmm de fecha 14 de mayo del 2024, efectúa el análisis legal del caso, señala:

" (...)

Estando a todo lo vertido, se puede hablar de un despido indirecto o renuncia motivada, sin embargo, es menester precisar que, mediante la sentencia recaída en la Casación 16084-2014, La Libertad, la Corte Suprema estableció que la renuncia es un acto que emana de la sola voluntad del trabajador; frente a esto, para poder declarar nulo este acto se deberá acreditar la coacción o presión que recibió el trabajador que vició su voluntad, en tal sentido, de la revisión del presente expediente, no se visualiza medios probatorios y/o documento alguno que acredite fehacientemente los actos de hostilidad descritas por la señora Fiorela TAIPE CUBA en su Carta y de a ver sido el caso se pudo haber optado por el mecanismo legal y/o judicial respectivamente, para ser debidamente evaluadas, cursando un debido procedimiento y en cumplimiento a ley; puesto que la manifestación de voluntad de poner fin a la relación de trabajo fue de manera expresa a través de su CARTA presentado con fecha 01 de agosto de 2023, demostrado así el deliberado propósito de dar por terminado su contrato de trabajo; misma que se materializó mediante el retiro efectivo y voluntario de sus labores habituales;"
puesto que, no se apersonó a laborar hasta la fecha de presentación (24 de abril de 2024) de su DESISTIMIENTO DE RENUNCIA; lo señalado descrito también en el INFORME TÉCNICO N°0047-2024/GOB.REG.HVCA/ORA-OGRH/AE; mismo que es corroborado con el reporte de asistencia adjunto al presente expediente. (...)"

31. En atención a lo expuesto, se observa que la Entidad ha señalado que la impugnante, mediante su carta de renuncia presentada el 1 de agosto de 2023, expresó de manera clara su voluntad de dar por terminada la relación laboral que mantenía con la Entidad. Esta situación evidencia su propósito deliberado y consensuado de finalizar el contrato de trabajo, lo cual se materializó con su retiro

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25° del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 028-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://app.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

efectivo y voluntario de sus labores habituales, ya que no se apersonó a laborar hasta la fecha de presentación de su escrito desistimiento de renuncia.

32. En efecto, respecto a la renuncia de los servidores comprendidos en el régimen del Decreto Legislativo N° 1057, esta Sala considera pertinente invocar lo expuesto en el Informe Técnico N° 1365-2017-SERVIR/GPGSC, del 11 de diciembre de 2017, emitido por la Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil de la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, en el cual se precisó lo siguiente:

“3.4 En el régimen CAS, el servidor tiene la obligación de dar aviso previo (sobre la renuncia) a la entidad empleadora con treinta (30) días naturales de anticipación previos al cese, y si desea retirarse antes de dicho plazo debe solicitar expresamente a la entidad la exoneración del plazo de preaviso.

3.5 La entidad empleadora tiene la atribución de exonerar a no al servidor del referido plazo de preaviso. En caso que resolviera denegar el pedido de exoneración formulado por el servidor debe comunicar por escrito hasta el tercer día natural de presentada la renuncia, entendiéndose que una vez transcurridos los tres (3) días naturales desde que se ha presentado la renuncia, se da por aceptada automáticamente esta”.

33. Siendo así, dentro del marco normativo que regula los supuestos de cese de la relación laboral bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 1057, se advierte que, en el literal c) del artículo 10° del Decreto Legislativo N° 1057, concordante con el literal c) del artículo 13° del Reglamento del decreto legislativo en mención, se prevé como una forma de extinción de un contrato administrativo de servicios, la decisión unilateral del contratado, a través de la presentación de su renuncia, la cual debe ser con una anticipación de treinta (30) días naturales previos al cese, plazo que puede ser exonerado por la autoridad competente de la Entidad, por iniciativa propia, o a pedido del solicitando, siendo que, el pedido de exoneración se entenderá aceptado si no es rechazado por escrito dentro del tercer (3) día natural de presentado.
34. De lo antes expuesto, se advierte que la renuncia que puede formularse al desempeño de un puesto por parte de los servidores públicos debe observar la obligación de ser presentada con treinta (30) días de anticipación, pero puede solicitarse la exoneración de dicho plazo, siendo plena potestad del ente empleador aceptar dicho pedido, debiendo comunicar su respuesta dentro de los (3) tres días de presentada la renuncia, caso contrario se asume como aceptada.
35. De la misma manera, en el artículo 158° del Reglamento Interno de Servidores Civiles, aprobado por Resolución Gerencial General Regional N° 264-

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25° del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 028-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://app.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.





"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

2021/GOB.REG-HVCA/GGR, se establecieron los supuestos de extinción del contrato suscrito bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 1057, apreciándose que en su literal c), se ha considerado a la renuncia como una forma legal para extinguir el vínculo laboral, para lo cual, el contratado debe comunicar por escrito su decisión con una anticipación de treinta (30) días naturales previos al cese, pudiendo ser exonerado de ese plazo, por propia iniciativa de la Entidad, o a pedido del contrato, entendiéndose aceptada si no es rechazada por escrito dentro del tercer (3) día natural de presentado la renuncia.

36. Siendo así, en el presente caso, se aprecia que la impugnante presentó su renuncia el 1 de agosto de 2023, mientras que, su pedido de desistimiento fue presentado el 24 de abril de 2024, esto es, aproximadamente ocho (8) meses después de la presentación de su renuncia, advirtiéndose la desidia de la impugnante respecto a revertir los efectos jurídicos de su solicitud de renuncia.
37. En este orden de ideas, corresponde indicar que, de lo actuado en el expediente administrativo, se aprecian los reportes de asistencia de la impugnante, observándose que, a partir del 1 de agosto de 2023, ésta no ha registrado su asistencia, lo cual permite colegir que, con la presentación de su renuncia, tácitamente la misma impugnante dio por finalizado su vínculo laboral con la Entidad.
38. Es así que, su pedido de desistimiento carece de asidero legal, en la medida que, ha sido presentado posterior al hecho que, la renuncia ya había surtido sus efectos jurídicos, y ello queda evidenciado, porque, conforme al marco normativo del régimen laboral CAS, no se requiere de un acto administrativo posterior que emita la Entidad para aprobar la renuncia en mención, situación distinta que si se exige en el marco del Decreto Legislativo N° 276.
39. En este extremo del análisis, cabe precisar que, si bien con la Carta N° 209-2023/GOB.REG-HVCA/ORA-OGRH, del 22 de agosto de 2023, la Entidad comunicó a la impugnante, la devolución de su solicitud de renuncia, indicándole que no existe la renuncia forzosa, por tanto, debía remitir su renuncia formal, documento que le fue notificado el 28 de agosto de 2023. No obstante, en el presente caso, desde el momento que la impugnante tomó conocimiento de la devolución de su renuncia hasta la presentación de su pedido de desistimiento de la misma no ha realizado acto alguno con el fin de revertir sus efectos jurídicos, por lo cual, en atención a su desidia es que dejó que su renuncia surta efectos jurídicos.
40. En efecto, de lo actuado en el expediente administrativo se aprecia que la impugnante, a partir del 1 de agosto de 2023, dejó de asistir a sus centros de

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25° del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 028-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://app.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.





"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

labores, razón por la cual, desde la presentación de su renuncia ha tenido la voluntad de dar por finalizado su vínculo laboral, quedando evidenciado que su renuncia ha surtido efectos jurídicos con antelación a que ésta presente su pedido de desistimiento, por lo cual, este pedido carece de asidero legal, en la medida que, la renuncia ya se habría producido.

41. Lo antes señalado, guarda concordancia con lo reconocido por la misma Entidad en el acto impugnado, pues al momento de evaluar el pedido de desistimiento de renuncia que presentó la impugnante, señaló que, la misma ha sido presentada extemporáneamente; toda vez que, a partir del 1 de agosto de 2023 que presentó su renuncia dejó también de asistir a su centro de labores, por lo que, ya habría surtido efecto con la inactividad laboral de la impugnante, tal y como se observa a continuación:

Que, en el presente caso, el desistimiento de renuncia fue con fecha de recepción 24 de abril de 2024, la misma que fue presentada de forma extemporánea, vencido su plazo y que a partir del 01 de agosto de 2023 fecha en que presentó su Carta de renuncia dejó también de asistir a su centro laboral, por lo que, ya ha surtido efecto con la inactividad laboral de la recurrente (artículo 201.1 del TUO de la Ley 27444), asimismo se podría presumir que la presentación del desistimiento es con una mala intención por parte de la recurrente.

42. Al respecto, debe tenerse en cuenta que, la renuncia o retiro voluntario es una causal de extinción del contrato de trabajo establecida en el literal c) del numeral 13.1 del artículo 13º del Reglamento del Decreto Legislativo Nº 1017. Complementariamente, dicho artículo ha dispuesto que *"En este caso, el contratado debe comunicar por escrito su decisión a la entidad contratante con una anticipación de 30 días naturales previos al cese. Este plazo puede ser exonerado por la autoridad competente de la entidad por propia iniciativa o a pedido del contratado. En este último caso, el pedido de exoneración se entenderá aceptado si no es rechazado por escrito dentro del tercer día natural de presentado."*
43. Así también, el Tribunal Constitucional ha manifestado en diversa jurisprudencia que la renuncia voluntaria *"(...) constituye un acto unilateral del trabajador, mediante el cual este pone en conocimiento de su empleador su deseo de extinguir la relación laboral existente entre ambos. Dicho acto jurídico se configura como un acto de carácter recepticio (...), teniendo que aceptar la renuncia de su trabajador, pudiendo únicamente rechazar o no el pedido de exoneración de los 30 días previsto en la referida norma legal (...)"*.
44. De esta manera, puede inferirse que la renuncia es una facultad del trabajador que deriva del derecho a la libertad de trabajo, la cual le permite extinguir el contrato de trabajo a su sola voluntad unilateral, sin que sea obligatorio expresar una causa específica para su materialización, y sin que sea posible que el empleador limite el

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25º del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 028-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://app.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.





"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

ejercicio de tal derecho, o exprese razones que le impidan –al trabajador– apartarse de la relación laboral.

45. Ahora bien, según la fórmula contenida en el artículo 13º del Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057, en el régimen de Contratación Administrativa de Servicios, el empleador no puede impedir que el trabajador ejerza su derecho a la renuncia; **con lo cual, que el empleador acepte la renuncia no es un requisito esencial para que opere esta forma de extinción del contrato de trabajo, pues no se sujeta a ningún procedimiento especial para su aprobación.** Este es el sentido de la citada disposición normativa, la cual no permite oposición de inadmisibilidad alguna, entendiéndose que **la sola presentación de la renuncia es un acto válido de expresión de voluntad que genera la extinción del contrato,** sin perjuicio de que su eficacia se encuentre supeditada a cumplir con el plazo de preaviso.
46. Partiendo de la idea de que en el régimen CAS el empleador no debe aceptar la renuncia para que opere la extinción del contrato de trabajo, es pertinente recordar que el literal c) del numeral 13.1 del artículo 13º del Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057, solo faculta al empleador a negar el plazo de preaviso de 30 días. Así, la regla general es que el trabajador presente su carta de renuncia con una anticipación de 30 días a la oportunidad en la que se materializará su cese, sin embargo, el trabajador puede solicitar la exoneración de ese plazo de preaviso, el mismo que podrá ser negado por el empleador dentro de los 3 días posteriores, bajo la condición de que se presuma que ha aceptado la exoneración solicitada ante la falta de respuesta.
47. Por tanto, **la renuncia produce entonces sus efectos desde su sola presentación,** sin embargo, de lo descrito en el párrafo anterior es conveniente diferenciar dos escenarios entorno a su eficacia: cuando el trabajador presenta su carta de renuncia y solicita la exoneración del plazo de preaviso a efectos de que ese mismo día se materialice su cese, la eficacia de la renuncia es inmediata.
48. Por su parte, la eficacia de la renuncia será diferida cuando el trabajador, solicitando o no la exoneración del plazo de preaviso, establezca como fecha de cese una oportunidad posterior al momento de la presentación de su carta de renuncia.
49. Dicho esto, **ni el Decreto Legislativo N° 1057 ni su Reglamento, han contemplado la posibilidad de que el trabajador se desista de su acto de renuncia, por el contrario, de lo establecido en el artículo 13º del Reglamento de dicho cuerpo legislativo, y por su propia naturaleza, se entiende que la renuncia, desde su presentación, produce plenos efectos, extinguiendo, o planteando extinguir diferidamente la relación de trabajo por voluntad unilateral del trabajador,**

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25° del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 028-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://app.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.





“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

precisamente porque dicha voluntad no se sujeta ni se limita a la aceptación del empleador, lo que se conjuga con el derecho constitucional a la libertad de trabajo como el medio adecuado para evitar situaciones en los que se impida al trabajador hacer ejercicio de la renuncia.

50. De tal manera que, cuando un trabajador se desiste de la renuncia que formuló, es un acto potestativo del empleador aceptar aquel desistimiento, toda vez que la renuncia ya produjo sus efectos extintivos con su presentación, aunque se trate de una renuncia con eficacia diferida. Así lo ha entendido también el Tribunal Constitucional, cuando precisó lo siguiente:

“Si bien el demandante refiere que mediante carta de fecha 12 de agosto de 2011 (f. 12), comunicó a la emplazada que había decidido dejar sin efecto la renuncia que efectuara el 9 de agosto de 2011; esta situación no resulta amparable, toda vez que era una atribución de la empresa demandada aceptar o no el desistimiento de la renuncia del demandante, por cuanto la renuncia que voluntariamente presentó el trabajador fue aceptada con anterioridad al desistimiento de la misma, por lo que constituye una potestad de la Southern Perú Copper Corporation aceptar o rechazar el referido desistimiento”.

51. Por tanto, el pedido de desistimiento de su renuncia carece de asidero legal, en tanto, conforme a lo previsto en el marco normativo precedentemente citado, la renuncia ha surtido efectos jurídicos desde su presentación, o en su defecto, una vez transcurrido los treinta (30) días de preaviso que debe ser presentado, y prueba de ello, es que, la impugnante desde el 1 de agosto de 2023 dejó de asistir a la Entidad, por tanto, se produjo el término de su vínculo laboral.
52. Es así que, la misma impugnante de manera voluntaria ha generado que su renuncia surta efectos jurídicos, por tanto, su pedido de desistimiento fue presentado aproximadamente ocho (8) meses después, apreciándose así la desidia en querer de manera inmediata dentro de un plazo razonable revertir sus efectos jurídicos. Por tanto, la Entidad ha emitido su decisión en base argumentos fácticos y jurídicos que guardan una conexión lógica y congruente con la situación laboral de la impugnante y, las disposiciones normativas antes mencionadas, observando el principio de legalidad.
53. Respecto al principio de legalidad, regulado en el artículo IV del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, en adelante el TUO de la Ley N°





"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

27444¹¹, debe señalarse que éste dispone que la administración pública debe sujetar sus actuaciones a lo dispuesto por el ordenamiento jurídico.

54. Por otro lado, a diferencia de lo que sucede con los particulares, a quienes rige el principio de autonomía de la voluntad¹², en aplicación del principio de legalidad, la administración pública sólo puede actuar cuando se encuentra habilitada por norma legal específica.
55. En otros términos, mientras que los particulares están habilitados de hacer todo lo que la ley no prohíbe, las entidades que integran la administración pública, entre las cuales se encuentra la Entidad, sólo pueden hacer lo que la ley expresamente les permita.
56. A partir de lo expuesto, este cuerpo Colegiado considera que debe declarar infundado el recurso de apelación interpuesto por la impugnante, en aplicación del principio de legalidad.

Sobre la audiencia especial

57. Mediante escrito que ha sido presentado el 3 de septiembre de 2024, por Mesa de Partes Digital de la Autoridad Nacional del Servicio Civil, la impugnante solicitó programación para la audiencia especial y uso de la palabra.

¹¹ Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS

TÍTULO PRELIMINAR

"Artículo IV.- Principios del procedimiento administrativo"

1. El procedimiento administrativo se sustenta fundamentalmente en los siguientes principios, sin perjuicio de la vigencia de otros principios generales del Derecho Administrativo:

1.1. Principio de legalidad.- Las autoridades administrativas deben actuar con respeto a la Constitución, la ley y al derecho, dentro de las facultades que le estén atribuidas y de acuerdo con los fines para los que les fueron conferidas".

¹² Constitución Política del Perú de 1993

TÍTULO I

DE LA PERSONA Y DE LA SOCIEDAD

CAPÍTULO I

DERECHOS FUNDAMENTALES DE LA PERSONA

"Artículo 2º.- Derechos fundamentales de la persona"

Toda persona tiene derecho:

(...)

24. A la libertad y a la seguridad personales. En consecuencia:

(...)

a. Nadie está obligado a hacer lo que la ley no manda, ni impedido de hacer lo que ella no prohíbe;

(...)"

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25° del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 028-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://app.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.





PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Tribunal del Servicio
Civil

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

58. Al respecto, el artículo 21º del Reglamento del Tribunal, refiere que las Salas del Tribunal pueden disponer la realización de una Audiencia Especial, de oficio o a pedido de parte, a fin de que quien la solicite haga uso de la palabra para sustentar su derecho y/o para que la Sala pueda esclarecer los hechos.
59. Con relación al informe oral, el Tribunal Constitucional ha señalado en constante jurisprudencia, que el derecho a no quedar en estado de indefensión se conculca cuando los titulares de los derechos e intereses legítimos se ven impedidos de ejercer los medios legales suficientes para su defensa, pero no cualquier imposibilidad de ejercer esos medios produce un estado de indefensión que atenta contra el contenido constitucionalmente protegido del derecho, sino que es constitucionalmente relevante cuando se genera una indebida y arbitraria actuación del órgano que investiga o juzga al individuo. En este sentido, no conceder informe oral no constituye una vulneración de este derecho constitucional per se, toda vez que no significa un impedimento para el ejercicio del derecho de defensa del recurrente, ya que en los supuestos en que el trámite de los recursos sea eminentemente escrito, el accionante ha podido presentar sus alegatos por escrito a fin de sustentar su posición¹³.
60. Considerando lo expuesto en el párrafo precedente se advierte que el Tribunal puede prescindir de la audiencia especial, sin que ello constituya vulneración del derecho del administrados, debido a que ha podido presentar sus argumentos por escrito, así como los documento u otro instrumento de prueba, que le permita fundamentar sus peticiones.
61. Por lo expuesto, esta Sala estima que la atención de la solicitud del impugnante resulta innecesaria considerando los hechos expuestos en los numerales precedentes.

En ejercicio de las facultades previstas en el artículo 17º del Decreto Legislativo N° 1023, la Segunda Sala del Tribunal del Servicio Civil;

RESUELVE:

PRIMERO.- Declarar INFUNDADO el recurso de apelación interpuesto por la señora FIORELA ISABEL TAPE CUBA contra la Resolución Directoral N° 226-2024/GOB.REG-HVCA/ORA-OFRH., del 23 de mayo de 2024, emitida por la Dirección de la Oficina de

¹³Sentencia recaída en el Expediente N° 01147-2012-PA/TC. Fundamento décimo sexto y décimo octavo. El criterio expuesto en esta sentencia ha sido reiterado en las sentencias recaídas en los Expedientes N°s 01800-2009-PHC/TC, 05231-2009-PHC/TC y 01931-2010-PHC/TC.

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25° del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 028-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://app.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.



BICENTENARIO
PERÚ
2024





PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Tribunal del Servicio
Civil

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

Gestión de Recursos Humanos del GOBIERNO REGIONAL DE HUANCVELICA, por haber sido emitida conforme a ley.

SEGUNDO.- Notificar la presente resolución a la señora FIORELA ISABEL TAIPE CUBA y al GOBIERNO REGIONAL DE HUANCVELICA, para su cumplimiento y fines pertinentes.

TERCERO.- Devolver el expediente al GOBIERNO REGIONAL DE HUANCVELICA.

CUARTO.- Declarar agotada la vía administrativa, debido a que el Tribunal del Servicio Civil constituye última instancia administrativa.

QUINTO.- Disponer la publicación de la presente resolución en el Portal Institucional (<https://www.servir.gob.pe/tribunal-sc/resoluciones-de-salas/segunda-sala/>).

Regístrese, comuníquese y publíquese.

Firmado por

GUILLERMO JULIO MIRANDA HURTADO

Presidente

Tribunal de Servicio Civil

Firmado por V°B°

ROSA MARIA VIRGINIA CARRILLO SALAZAR

Vocal

Tribunal de Servicio Civil

Firmado por V°B°

SANDRO ALBERTO NUÑEZ PAZ

Vocal

Tribunal de Servicio Civil

L12

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25° del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 028-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://app.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.

Página 18 de 18

www.servir.gob.pe

Jirón Mariscal Miller 1153 - 1157
Jesús María, 15072 - Perú
T: 51-1-2063370



BICENTENARIO
PERÚ
2024



Documento electrónico firmado digitalmente en el marco de la Ley N°27269, Ley de Firmas y Certificados Digitales, su Reglamento y modificatorias. La integridad del documento y la autoría de la(s) firma(s) pueden ser verificadas en: <https://apps.firmaperu.gob.pe/web/validador.xhtml>