



Resolución Administrativa N° 1309 -2024

GRA/DIRESA/HR“MAMLL”A-OA-UP.

Ayacucho, 29 NOV 2024

VISTO: El Informe Técnico N° 070-2024-GRA/GG-GRDS-DRSA-HRA“MALL”OA-UP-JAQA de fecha 28; el Recurso de Reconsideración contra la Carta N° 644-2024-GRA/DIRESA/HR“MAMLL”A-OA-UP de fecha 26 setiembre del 2024, interpuesto por Doña Guisel CUSI LLACTAHUAMÁN, actuados conexos, y;

CONSIDERANDO:

Que, el Hospital Regional de Ayacucho “MAMLL”, ejerce sus funciones y materializa sus actos administrativos en observancia a la Constitución Política vigente; la Ley N° 27444 – Ley del Procedimiento Administrativo General, su Texto Único Ordenado aprobado mediante Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, y en puridad, a merced de la normatividad que con carácter especial regula al sector Salud; y en mérito a la Ley N° 27867 – Ley Orgánica de Gobiernos Regionales, y sus modificatorias; siendo una persona jurídica de derecho público, con autonomía política, económica y administrativa en asuntos de su competencia, constituyendo para su administración económica y financiera, un Pliego Presupuestal, y la entidad como una Unidad Ejecutora, dependiente del Gobierno Regional de Ayacucho;

Que, mediante Carta N° 644-2024-GRA/DIRESA/HR“MAMLL”A-OA-UP de fecha 26 setiembre del 2024, notificada válidamente a Doña Guisel CUSI LLACTAHUAMÁN con fecha 30 de setiembre del 2024, se le comunica el término de Contrato por la modalidad de Decreto Legislativo N° 1057-CAS, indicándose clara y expresamente que su contrato concluye indefectiblemente el día 30 de setiembre del 2024, cual conforme a Ley constituye causal de extinción de su contrato, y se cumple con informar sobre la no prórroga de su contrato, quedando liberado de registrar asistencia y de realizar cualquier otra actividad en la institución;

Que, la recurrente, al no estar de acuerdo con la Carta N° 644-2024-GRA/DIRESA/HR“MAMLL”A-OA-UP de fecha 26 setiembre del 2024, interpone su respectivo recurso de reconsideración con fecha 01 de octubre del 2024, indicando que se encuentra en estado de gestación, adjuntando para tal efecto el Informe Ecográfico Ginecológico de fecha 01 de octubre del 2024 expedida de la Clínica Cavero, con probable gestación de 4w5d;

Que, calificado los presupuestos legales de procedibilidad del recurso, previstos en los Artículos 217°, 218° y 219° del TUO de la Ley N° 27444, éstas concurren al haberse interpuesto su contradicción dentro del plazo de 15 días perentorios y haber presentado “Nueva Prueba” que constituye requisito “sine qua non”. Nueva prueba que ameritará su valoración acorde a los hechos en la toma de decisión adoptada mediante Carta N° 644-2024-GRA/DIRESA/HR“MAMLL”A-OA-UP de fecha 26 setiembre del 2024;

Que, el artículo 3° del Decreto Legislativo N° 1057, modificado por el artículo 2° de la Ley N° 29849, establece que “El Contrato Administrativo de Servicios constituye una modalidad especial de contratación laboral, privativa del Estado”, agregando que se regula bajo sus propias normas de modo que “no se encuentra sujeto a la Ley de Bases de la Carrera Administrativa (D.Leg. N° 276), el régimen laboral de la actividad privada (D.Leg.





Resolución Administrativa N° 1309 -2024

GRA/DIRESA/HR“MAMLL”A-OA-UP.

Ayacucho, 29 NOV 2024

N° 728) ni a otras normas que regulan carreras administrativas especiales”. 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 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 dispuso la modificación del citado artículo 5°, estableciendo que el “El contrato administrativo de servicios es de tiempo indeterminado, salvo que se utilice para labores de necesidad transitoria o de suplencia”. Ahora bien, el numeral 5.1. del artículo 5° 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”. Por su lado, en el numeral 5.2 del referido artículo se estableció que “En caso el trabajador continúe laborando después del vencimiento del contrato sin que previamente se haya formalizado su prórroga o renovación, el plazo de dicho contrato se entiende automáticamente ampliado por el mismo plazo del contrato o prórroga que esté por vencer (...)”. Sin embargo, corresponde que estas disposiciones sean interpretadas con especial énfasis a partir de la vigencia de la Ley N° 31131, pues si bien la citada Ley no ha derogado las disposiciones reglamentarias mencionadas (cuya derogación o modificación también debería realizarse vía reglamentaria), se debe tener en cuenta que a partir del 10 de marzo de 2021 el Contrato Administrativo de Servicios es indeterminado, de modo que las disposiciones relativas a la temporalidad del contrato, el límite de su prórroga o renovación, e incluso la regulación referida a su renovación automática, contenidas en el reglamento del Decreto Legislativo N° 1057, no podrían ser aplicadas ante los contratos que han adquirido vigencia indeterminada, salvo que se traten de contratos celebrados para cubrir necesidades transitorias o de suplencia. Y justamente en el caso concreto, se ha celebrado el Contrato que dice: “**CONTRATO ADMINISTRATIVO DE SERVICIOS N° 45-2024 CAS TEMPORAL**”; es decir, justamente para cubrir necesidades transitorias;

Que, ahora bien, respecto a la no renovación de los contratos administrativos de servicios de las servidoras en estado de gestación o lactancia, la Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil ha considerado en el Informe Técnico N° 350-2019-SERVIR/GPGSC que la protección establecida en la Ley N° 30709 es aplicable a este régimen especial, concluyendo que: “3.3 El artículo 6° de la Ley N° 30709, Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre hombres y mujeres, prohibió que la entidad empleadora despida o no renueve el contrato de trabajo por motivos vinculados con la condición de que las trabajadoras se encuentren embarazadas o en periodo de lactancia. 3.4 La renovación contractual dependerá de la necesidad que mantenga la entidad con respecto a la prestación de servicios, caso contrario, se deberá cumplir con el plazo de vigencia del contrato, lo cual no implicará un trato discriminatorio si la servidora se encuentra en estado de gestación o en periodo de lactancia, salvo que demuestre que la causa de no renovación del contrato se debió al estado de gestación o por encontrarse en periodo de lactancia”. Esta postura también fue asumida en los Informes Técnicos N°s. 686-2018- SERVIR/GPGSC; 258-2018-SERVIR/GPGSC; 551-2018-SERVIR/GPGSC, entre otros;



Resolución Administrativa N° 1309 -2024

GRA/DIRESA/HR"AMLL"A-OA-UP.

Ayacucho, 29 NOV 2024

Que, el Tribunal Constitucional no es ajena a esta lectura, dado que en la sentencia en pleno 1135/2020, emitida en el Expediente N° 04795-2017-PA/TC, del 6 de noviembre de 2020, dispuso la reposición de una trabajadora sujeta al régimen del Decreto Legislativo N° 1057, tras constatar que la decisión de no renovación de su contrato administrativo de servicios fue adoptada como consecuencia de su embarazo. En aquella ocasión señaló que: "22. A partir de todo lo anterior, se debe afirmar que el despido debido al estado de gravidez constituye una forma de discriminación contra la mujer, que, a su vez, guarda conexión con el derecho al trabajo, en tanto el despido de la trabajadora obedeció a su estado de gestación. 23. En consecuencia, queda claro que las mujeres embarazadas, en tanto se encuentra en una situación de especial vulnerabilidad, merecen una protección especial por parte del Estado, de tal forma que sus derechos en el ámbito laboral no se vean vulnerados, al margen del régimen laboral en el que se encuentren. 24. Ello tiene como consecuencia que, aún en el supuesto de que la trabajadora se encuentra en el régimen especial CAS, será nulo el despido o la no renovación de su contrato, siempre que se demuestre que la conclusión del vínculo laboral, en último término, se encuentra relacionada directamente con el estado de embarazo de la trabajadora";

Que, en ese orden de ideas, desde la vigencia de la Ley N° 30709, cuando nos encontramos ante un caso de no renovación de un contrato administrativo de servicios de una servidora gestante o lactante, resulta aplicable la protección dentro del marco de los tratados y convenios internacionales, nuestra Constitución Política y las leyes especiales. En ese sentido, para resolver el recurso de reconsideración interpuesto contra la Carta N° 644-2024-GRA/DIRESA/HR"AMLL"A-OA-UP de fecha 26 setiembre del 2024 (decisión de no renovación del contrato administrativo de servicios), deben seguirse las siguientes reglas: i) La Entidad debe acreditar que la necesidad institucional que motivó la contratación de la impugnante ha desaparecido. ii) Si no se cumple con ello, se entenderá que la decisión de no renovación constituye un acto discriminatorio y, por tanto, el recurso de reconsideración será declarado fundado. iii) Si por el contrario, la Entidad cumple acreditar la desaparición de la necesidad institucional, la servidora deberá acreditar que la decisión de no renovación fue adoptada por su condición de gestante o lactante. Solo en este supuesto el recurso de reconsideración será declarado fundado;

Que, en el presente caso, incontrovertiblemente se evidencia que la Entidad decidió mediante la Carta N° 644-2024-GRA/DIRESA/HR"AMLL"A-OA-UP de fecha 26 setiembre del 2024, no renovar el contrato administrativo de servicios de la impugnante, que vencía el 30 de setiembre del 2024. En el expediente obra el **CONTRATO ADMINISTRATIVO DE SERVICIOS N° 45-2024 CAS TEMPORAL** de fecha mayo 2024; tratándose, por lo tanto, de un contrato para ejecutar labores temporales durante el lapso que dure la contratación. En su recurso de reconsideración, la impugnante ha señalado que se habría vulnerado lo dispuesto en la N° 30709, toda vez que se encuentra embarazada, por lo que se presume que la decisión de la Entidad de no renovar su contrato se debió a su estado de gestación;

Que, conforme se ha dilucidado en el Informe N° 927-2024-GRA/GG-GRDS-DIRESA/HR-A-OA-UP de fecha 22 de noviembre del 2024, la recurrente FUE **CONTRATADA PARA LABORES DE NATURALEZA ESTRICTAMENTE TEMPORAL**, con el **Registro AIRHSP N° 001988**; empero, éste registro y otros 4 registros fueron eliminadas, que posteriormente habiendo logrado su reposición, ya fueron realizados el cambio de cargo remunerativo de los 05 PEAS a razón de la necesidad institucional para





Resolución Administrativa N° 1309 -2024

GRA/DIRESA/HR“MAMLL”A-OA-UP.

Ayacucho, 29 NOV 2024

trabajadores permanentes de la entidad; habiendo desaparecido el cargo remunerativo por la cual se había contratado a la hoy impugnante; en consecuencia, se advierte que la decisión de la Entidad de no renovar el vínculo de la impugnante se debió a la desaparición de la necesidad de seguir contando con sus servicios y al no contar con disponibilidad presupuestal, debiendo precisarse que no solo a la impugnante se le comunicó dicha decisión sino también a otros servidores antes invocados, por lo que no se aprecia una directa relación de causalidad entre la no renovación del contrato y el estado gestación de la impugnante, si bien la entidad no tenía conocimiento alguno hasta el 30 de septiembre del 2024 (fecha de vencimiento del plazo contractual) respecto al presunto estado de gestación de la hoy impugnante, sino recién tomando conocimiento con la interposición del presente recurso de reconsideración, es decir con fecha 01 de octubre del 2024, cuando ya tenía condición de ex trabajadora sin ningún vínculo contractual vigente;

Que, en consecuencia, en similar decisión que el tribunal del SERVIR recaído en la **Resolución N° 000148-2022-SERVIR/TSC-Primera Sala**, corresponde declarar infundado el recurso de reconsideración teniendo en cuenta que: - La Entidad acreditó que la necesidad institucional que motivó la contratación de la impugnante había desaparecido. - Además, se ha acreditado que la decisión de no renovación no fue adoptada por la condición de servidora gestante de la impugnante. Asimismo, de la documentación ofrecida por la impugnante no se advierte que dicha decisión haya sido adoptada por su condición de gestante o lactante. Toda vez que, durante la vigencia del plazo contractual CAS, la entidad desconocía de su probable estado de gestación, y por ende, resulta imposible que se atribuya a la entidad que al emitir la Carta N° 644-2024-GRA/DIRESA/HR“MAMLL”A-OA-UP de fecha 26 setiembre del 2024, sea por su estado de gestación;

Que, finalmente, es preciso establecer que, en cuanto al plazo para pronunciarse mediante resolución, respecto al presente recurso de reconsideración interpuesto por la recurrente, pues debemos remitirnos al Artículo 153° del TUO de la Ley N° 27444, cual dice: *“Plazo máximo del procedimiento administrativo No puede exceder de **treinta días** el plazo que transcurra desde que es iniciado un procedimiento administrativo de evaluación previa hasta aquel en que sea dictada la resolución respectiva, salvo que la ley establezca trámites cuyo cumplimiento requiera una duración mayor”*. En el caso concreto, al haber presentado su recurso con fecha 01 de octubre del 2024, el plazo para que la entidad se pronuncie sería al 14 de noviembre del 2024;

Estando a lo actuado, de conformidad a las normas de derecho público, y en uso de las facultades conferidas por la Resolución Ejecutiva Regional N° 048-2024-GRA/GR.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO.- DECLARAR INFUNDADO, el Recurso de Reconsideración contra la Carta N° 644-2024-GRA/DIRESA/HR“MAMLL”A-OA-UP de fecha 26 setiembre del 2024, interpuesto por Doña Guisel CUSI LLACTAHUAMÁN, por los fundamentos expuestos en la parte considerativa de la presente Resolución.



Resolución Administrativa N° 1309 -2024

GRA/DIRESA/HR“MAMLL”A-OA-UP.

Ayacucho, 29 NOV 2024

ARTICULO SEGUNDO.- NOTIFICAR, a la impugnante Doña Guisel CUSI LLACTAHUAMÁN, para su conocimiento, y de considerarlo lesivo a sus derechos e intereses ejerza el derecho de contradicción administrativa interponiendo el correspondiente recurso de apelación dentro del plazo perentorio de 15 días hábiles de notificada con la presente resolución.

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

REGISTRESE, COMUNIQUESE, CUMPLASE Y ARCHIVASE



JCHG/ADM.
/OFF.
UP

HOSPITAL REGIONAL DE AYACUCHO
UNIDAD DE PERSONAL

Miguel Antonio Vega Campos
JEFE DE PERSONAL