



**MUNICIPALIDAD DISTRITAL
MIGUEL CHECA**

CREADO MEDIANTE LEY 11515 DEL 10 DE NOVIEMBRE DE 1992
P.U.E. 20160923152

****Año de la lucha contra la corrupción e Impunidad****

RESOLUCION DE ALCALDIA N°086-2019-MDMCH/A

Miguel Checa, 26 de febrero 2019.

VISTO; el Informe N°017-2019/MDMCH-OAJ-OAPB, del Abog. Omar Alexis Pasapera Bautista, Gerente de Asesoría Jurídica, de fecha 01-02-2019, sobre recurso de apelación, con referencia al Informe N°0013-2019-URHBS-JVG/MDMCH, proveído N°004-2019-OAJ-MDMCH, número de Registro 065-2019//MDMCH.

CONSIDERANDO:

Que, de conformidad con lo previsto en el Artículo 194º de la Constitución Política del Perú, concordante con el artículo II del Título Preliminar de la Ley Orgánica de Municipalidades, Ley N° 27972, los gobiernos locales gozan de autonomía política, económica y administrativa en los asuntos de su competencia; pudiendo ejercer actos de administración con sujeción al ordenamiento jurídico, estando sujeto a las leyes y disposiciones que de manera general regulan las actividades y funcionamiento del sector público.

Que, mediante documento de registro 065-2019/MDMCH, la Sra. Mary Carmen Flores Silupú, interpone a esta entidad edil, recurso de apelación contra notificación de culminación de Contrato CAS por el cual lo no se ha permitido el Ingreso a Labores de naturaleza permanente a esta Entidad, invalidez de Contratos CAS, Desnaturalización de Contratos de Locación de Servicios, Reconocimiento de Relación Laboral del Régimen Público – D. Leg. N°276- Ingreso a Planilla Única, Reconocimiento de todos los Derechos Laborales.

Que, de acuerdo a ello, mediante proveído Asesoría Legal solicito al área de Recursos Humanos y Bienestar Social de esta Entidad informe técnico, al respecto.

Que, con Informe N°013--2019-URHBS-JVG/MDMCH, el área de Recursos Humanos y Bienestar Social, manifiesta lo siguiente:

- Que, la Sra. Mary Carmen Flores Silupu, ha prestado Servicios a la Municipalidad por Contrato Administrativo de Servicios CAS como **Asistente Administrativo para la Oficina de Registros Civiles**.
- La Unidad de Recursos Humanos y Bienestar Social concluye que la Sra. Mary Carmen Flores Silupu, ha prestado Servicios por Contrato CAS a partir del 01 de octubre al mes de noviembre del año 2015 y adenda a partir del 02 de enero 2018 según el cuadro que se indica
- Que, en lo referente al Manual de Organización y Funciones (MOF).

....////





**MUNICIPALIDAD DISTRITAL
MIGUEL CHECA**

CREADO MEDIANTE LEY 1515 DEL 10 DE NOVIEMBRE DE 1984
M. C. 2016-0002135

....////Viene de la Res. De Alc. N°086-2019-MDMCH/A

- Se indica que la Unidad de Recursos Humanos y Bienestar Social tiene en su poder el documento de Gestión del año 2015 que me fue entregada y no tengo en mi poder ningún otro documento asimilado. Adjunto copia de documento en mención donde se aprecia la identificación del nombre del puesto **ASISTENTE ADMINISTRATIVO** y el **PERFIL DEL PUESTO**.

Que, el Artículo 218° del DECRETO SUPREMO N°006-2017-JUS-TUO de la Ley N°27444-Ley Ley de Procedimiento Administrativo General, prescribe.- Recurso de Apelación.

“El recurso de apelación se interpondrá cuando la impugnación se sustente en diferente interpretación de las pruebas producidas o cuando se trate de cuestiones de puro derecho, debiendo dirigirse a la misma autoridad que expidió el acto que se impugna para que eleve lo actuado al Superior Jerárquico”.

Que, conforme a lo expuesto precedentemente, se aprecia en la Cláusula Decimo Primera de los Contratos de Locación de Servicios celebrados entre el representante de esta Entidad Edil y el solicitante, que se establece lo siguiente: **“El presente contrato no genera vínculo laboral alguno entre las partes por estar sujeto a lo dispuesto en el Código Civil vigente en la parte pertinente del libro de Obligaciones”**. Ambas partes acuerdan y reconocen que el presente contrato no es propio del régimen laboral público ni privado, por no existir subordinación, dependencia ni horario de trabajo, sino que se constituye en un contrato de locación de servicios regulado por el Artículo 1764° y siguientes del código civil.

Que, con relación a la aplicación de la Ley N°24041, la citada Ley en su Artículo 1° establece que “Los servidores públicos contratados para labores de naturaleza permanente, que tengan más de un año ininterrumpido de servicio, no pueden ser cesados, ni destituidos si no por las causas previstas en el capítulo V del Decreto Legislativo N°276 y con sujeción al procedimiento establecido en el (...)”, y en su Artículo 2° indica que no están comprendidos en los beneficios de la presente Ley los servicios públicos contratados para desempeñar: a) Trabajos para obra determinada; b) Labores en Proyectos de Inversión, Proyectos Especiales, en Programas y Actividades Técnicas, Administrativas y Ocupacionales, siempre y cuando sean de duración determinada y c) Funciones de Políticas de Confianza.

Que, al respecto cabe indicar que dicha Ley, fue emitida en el año 1984, con la existencia en la administración pública de solamente el Régimen Laboral Publico en el Decreto Legislativo N°276 y su Reglamento del D.S N°005-90-PCM y el Régimen Laboral de la Actividad Privada normado por el Decreto Legislativo N°728 y su Reglamento. En dicho sentido la contratación temporal a la que hace referencia la citada Ley N°24041, está referida a la contratación contemplada en el Artículo 15° del D.L N°276, la misma que es susceptible de desnaturalización, cuando a) La labor desempeñada es de labor permanente y b) cuando el lazo de contracción excede el año o c) cuando el contrato venció y el trabajador sigue prestando sus servicios por más de un año en labores de carácter permanente; siendo que el solicitante fue contratado bajo los alcances de la Normativa Civil; quedando claramente establecido que no existió vínculo laboral con esta Corporación Edil y que por tal motivo no corresponde la aplicación de dicha Ley.

....////





**MUNICIPALIDAD DISTRITAL
MIGUEL CHECA**

CREADO MEDIANTE LEY N° 11515 DEL 10 DE NOVIEMBRE DE 1990
R.U.C. 2014592435

...////Viene de la Res. De Alc. N°086-2019-MDMCH/A

Que, de igual manera la Sentencia del Tribunal Constitucional recaída en el expediente N°05057-2013-PA/TC señala en el fundamento 15° que "el Ingreso del nuevo personal o su reincorporación de la Administración Pública, debe ser por mandato judicial, con una relación laboral de naturaleza indeterminada, en una entidad del estado, para ocupar una Plaza comprendida dentro del PAP (Presupuesto Analítico Personal) o CAP (Cuadro de Asignación de Personal), o del Instrumento Interno de Gestión que haga sus veces, podrá efectuar siempre que previamente la persona haya ganado un concurso público de méritos para una plaza presupuestada y vacante de duración indeterminada (...); por su parte el Artículo 28° del Decreto Supremo N°005-90-PCM que aprueba el Reglamento de la Carrera Administrativa refiere que el Ingreso a la Administración Pública en calidad de contratado o nombrado, exige presentarse como postulante a una plaza vacante presupuestada y particular en el concurso público de méritos.

Que, el CAP (Cuadro de Asignación de Personal) aprobado mediante Ordenanza Municipal N°006-2015-MDMCH de fecha 26/06/2015, documento vigente hasta la fecha, se aprecia en el cargo estructural y en la Unidad Orgánica del Cuadro de Cargos la función asignada a la solicitante como **ASISTENTE ADMINISTRATIVO**.

Que, la Ley N°30879- Ley de Presupuesto para el Sector Público para el Año Fiscal 2019, en su artículo 6° (Ingreso del Personal) prohíbe a las entidades del Gobierno Nacional, Gobiernos Regionales y Gobiernos Locales, el reajuste o incremento, de remuneraciones, bonificaciones, dietas, asignaciones, retribuciones, estímulos, incentivos, compensaciones económicas y beneficio de toda índole con las mismas características señaladas anteriormente (...); y en el Artículo 8° del mismo cuerpo legal, expresamente prohíbe el ingreso de personal en el sector público por servicios personales y el nombramiento, salvo en los supuestos descritos.

Que, es pertinente señalar que el Decreto Legislativo N°276 prevé la existencia de dos tipos de servidores: los nombrados y los contratados. Mientras los primeros servidores civiles se encuentran comprendidos en la carrera administrativa y se sujetan a las normas que la regulan, los segundos no forman parte de dicha carrera si no que se vinculan a la Administración Pública para prestar el servicio objeto de la contratación.

Que, La contratación de los 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 (Fechas de inicio y fin determinadas), sin embargo, por necesidad de servicio, la entidad podría disponer la renovación del mismo. Es así que el Artículo 15° del Decreto Legislativo N°276 establece que la renovación del contrato para labores de carácter permanente solo puede darse hasta por 03 años consecutivos y luego de ello el servidor podría ingresar a la Carrera Administrativa previa evaluación.

Que, no obstante luego de la entrada en vigencia del Decreto Legislativo N°276, fue promulgada la Ley N°24041 que en el Artículo I estableció que aquellos servidores públicos contratados para labores de naturaleza permanente y que tengan más de un año ininterrumpido de servicios, no pueden ser cesados o destituidos salvo que cometa falta disciplinaria, la misma que debe seguir el procedimiento correspondiente.

...////



**MUNICIPALIDAD DISTRITAL
MIGUEL CHECA**

CREADO MEDIANTE LEY 31515 DEL 10 DE NOVIEMBRE DE 1980
M. M. DEL. 814.1.81992.0.026

...////Viene de la Res. De Alc. N°086-2019-MDMCH/A

Que, así mismo la Ley N°24041, excluyó de sus alcances a aquellos servidores públicos contratados para desempeñar:

- Trabajos para obra determinada
- Labores en proyectos de inversión, proyectos especiales, en programas y actividades técnicas, administrativas y ocupacionales, siempre y cuando sean de duración determinada.
- Labores eventuales o accidentales de corta duración.
- Funciones políticas o de confianza.

Al respecto el Artículo N° 28 del Reglamento del Decreto Legislativo N° 276 – aprobado por Decreto Supremo N° 005-90-PCM-establece que el acceso a la Administración Pública en la condición de contratado para labores de naturaleza permanente se efectúa obligatoriamente mediante concurso, sancionando con nulidad cualquier acto administrativo que contravenga dicha disposición.

Similar posición que fue establecida en el Capítulo III de la Ley N°27875 – Ley Marco del Empleo Público, la cual en su Artículo N° 5 condiciona el acceso al Servicio Civil a la aprobación del respectivo concurso público de méritos, cuyo procedimiento de selección se inicia con la convocatoria que realiza la entidad y culmina con la resolución correspondiente y la suscripción del contrato. De igual modo el Artículo 9 de la Ley N° 28175 determina que la omisión del concurso público (regla acceso) vulnera el interés general y consecuentemente impide la existencia de una relación laboral válida.

En tal sentido, queda claro que para acceder al servicio civil como contratado bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 276 necesariamente la entidad debe convocar a un concurso público de méritos, cuyo/a ganador/a será quien podrá suscribir el contrato. Caso contrario, en mérito a lo dispuesto en el Artículo 9 de la Ley N° 28175, la contratación que no siga dicha regla de acceso debe ser declarada nula y en consecuencia, no podrá acogerse al beneficio establecido por la Ley N°24041.

Por otra parte el Texto Único Ordenado de la Ley N°28411 Ley General del Sistema Nacional del Presupuesto, aprobado por Decreto Supremo N° 304-2012-EF, señala en su Tercera Disposición Transitoria, que en la Administración Pública, en materia de gestión de personal, se tomará en cuenta lo siguiente: " a) El ingreso del personal solo se efectúa cuando se cuenta con la plaza presupuestada. Las acciones que contravengan el presente numeral serán nulas de pleno derecho, sin perjuicio de la responsabilidad del funcionario de la entidad que autorizó tales actos así como de su Titular".

Que, el Tribunal Constitucional a través del precedente vinculante establecido en la Sentencia recaída en el Expediente N°05057-2013-PA/TC "Caso Huatuco", así como en su respectivo auto aclaratorio señala (...) que para ingresar al sector público, tanto en el régimen laboral público como en el privado, resulta necesario: i) La definición de una plaza o vacante de duración indeterminada, ii) la necesidad de que dicha plaza esté debidamente presupuestada, iii) la realización previa de un concurso público de méritos, para la cobertura de dicha plaza.

Que, en caso de autos teniendo en cuenta que el administrado alega desnaturalización de contrato como resultado del transcurso del tiempo, cabe precisar que las nuevas reglas establecidas por el Tribunal Constitucional como precedente vinculante, entre ellas la exigencia de que la incorporación o

...////



**MUNICIPALIDAD DISTRITAL
MIGUEL CHECA**

CREADO MEDIANTE LEY 31515 DEL 10 DE NOVIEMBRE DE 1990
M.D. 2014-002-135

...////Viene de la Res. De Alc. N°086-2019-MDMCH/A

“reposición” a la administración solo proceda cuando el ingreso del trabajador se haya realizado mediante concurso público y abierto para una plaza presupuestada, vacante de duración indeterminada, que en ese sentido como se evidencia del contrato del administrado y de su propio escrito de su solicitud de renovación de contrato, este no habría obtenido su ingreso a la administración pública a través de un concurso de méritos, por consiguiente su reincorporación no resultaría atendible según la legislación y la jurisprudencia vinculante vigente.

Que, debe enfatizarse que las disposiciones constitucionales que regulan el régimen específico de los funcionarios y servidores públicos, así como el respeto de los derechos de los trabajadores, deben ser escrupulosamente observados y cumplidos por los respectivos funcionarios y servidores que están encargados y son responsables de la contratación de personal de cada entidad del Estado, pues de lo contrario deberá imponérseles las sanciones administrativas, civiles y/o penales a que hubiere lugar, teniendo en cuenta para ello lo dispuesto en el artículo 243° de la Ley N°27444 y proceso administrativo Disciplinario de la Ley Servir, vigente desde el año 2014 para todas las instituciones públicas.

Respecto a los servicios prestados como CAS, es menester advertir lo siguiente:

Al respecto se indica que, del precitado record laboral, se puede determinar que dicha trabajadora, no ha desempeñado labores continuas, pues se aprecia que ha tenido cortes de vínculo contractual, antes de superar el año de servicios.

Es preciso señalar que la modalidad de Contratación Administrativa de Servicios- CAS constituye un tema laboral especial, distinto al regulado por el Decreto Legislativo N°276.

Así también que el artículo 1 de la Ley N°24041, prescribe que los servidores contratados para labores de naturaleza permanente, que tengan más un año ininterrumpido de servicios, no pueden ser cesados ni destituidos, sino por causales previstas en el Capítulo V del Decreto Legislativo N°276 y con sujeción al procedimiento establecido en él, sin perjuicio de lo dispuesto en el Art. 15 de la misma ley; denotándose de lo acotado que sobre dicho sustento legal, se encuentra directamente vinculado con los trabajadores públicos, inmersos en los alcances del Decreto Legislativo N°276 y no vinculados al D.L. N°728 ni al régimen especial del Contrato Administrativo de servicios, regulado por el D.L N°1057, como es el caso de autos.

En concordancia con lo prescrito en el Artículo 3° del Decreto Legislativo N°1057, el Contrato Administrativo de Servicios es una modalidad especial propia del Derecho Administrativo de Servicios, es una modalidad especial propia de del Privado derecho Administrativo y del estado, y que se regula por sus propias normas, no se encuentra sujeto a la Ley de Bases de la Carrera Administrativa, al régimen de la actividad privada ni a otras normas que regulen carreras administrativas especiales.

Que, sin perjuicio de lo descrito, se debe citar también ciertos apuntes doctrinarios y jurisprudenciales sobre los contratos y/o Régimen laboral CAS. Que, en el sistema de contrataciones de personal se rige en el Perú; antes del Contrato Administrativo de Servicios; eran el Régimen Laboral del D.L N°728 (Régimen Privado Laboral), y el Régimen Laboral Publico (D.L N°276), hoy en día se habla de Regímenes Especiales, creado por el Legislador y confirmada por el juez Constitucional. Esto es el Régimen Especial de los Contratos CAS.

...////



**MUNICIPALIDAD DISTRITAL
MIGUEL CHECA**

CREADO MEDIANTE LEY 11515 DEL 10 DE NOVIEMBRE DE 1990
R. U. N. O. 2015523135

...////Viene de la Res. De Alc. N°086-2019-MDMCH/A

Que, el Tribunal Constitucional, en vía de interpretación (Art. 81 y 82 del Código Procesal Constitucional, las sentencias y las interpretaciones contenidas en ellas son vinculantes para todos los poderes Públicos y tiene alcances generales); lo que debe entender esta Ley; con Sentencia emitida en el proceso de inconstitucionalidad N°0002-2010-PI/TC, expresa que la contratación administrativa se aparta del Régimen general de contratación contenido en la legislación civil y es un Régimen Especial, el mismo que tiene sus propias peculiaridades, dentro de lo permitido en nuestro Sistema Jurídico, es decir con derecho y prerrogativas prescritas en la Constitución del Estado y las Leyes Especiales que rigen aquél.

Así también, cita que las características del CAS que justifican su calificación como régimen especial o particular son: a) No alteran o modifican la posición de las partes dentro del ordenamiento jurídico (Administración o Tercero). B) Son de naturaleza contractual (esto es, que es voluntario y que regula obligatoriamente los derechos y obligaciones de las partes, aunque la administración no pierde sus prerrogativas) c) Incluso el cuestionamiento de estos contratos en sede judicial ya no es de competencia de la jurisdicción civil (entendida como ordinaria), sino de la contenciosa administrativa.

A razón de las modificaciones dadas al régimen laboral CAS y la Sentencia N°00002-2010-PI/TC, D.S N°065-2011 y la Ley N°29849, es la modalidad especial de contratación laboral, privativa del Estado, se rige por sus normas especiales, Régimen Especial de contratación laboral para el Sector Público, vincula a una entidad pública con una persona natural, para que preste servicios de manera subordinada. Es aplicable a este Régimen lo pertinente a la Ley N°28175, Ley Marco del Empleo Público, Ley N°27185 Ley del Código de Ética de la Función pública, y otras normas de carácter general que regulen el Servicio Civil. Entiéndase que el Régimen CAS es un contrato totalmente válido, legal y legítimo, con sus propias características, normas jurídicas y beneficios sociales que se encuentran prescritos en aquellas (Normas jurídicas del Régimen Laboral CAS: Decreto legislativo N°1057, D.S N°075-2008-PCM, Ley N°29849 y D.S N°065-2011-PCM).

Así mismo se expresa que el Régimen CAS no otorga ninguna estabilidad laboral, trayendo a colación que en otros fundamentos de la Sentencia N°002-2010-PI/TC, esgrimen que por la naturaleza de los Contratos CAS, aquellos tienen una protección o garantía Resarcitoria (Indemnización ante despido injustificado).

Aclarando que la garantía restitutiva se da cuando se termina injustificadamente y unilateralmente un Contrato CAS ante el vencimiento de su plazo determinado, que siempre es un año fiscal, en concordancia con lo prescrito en el Art. 5° del D.S N°065-2011-PCM.

Que, en el Art. 5°.-Duración del Contrato Administrativo de Servicios 5.1 el Contrato Administrativo de Servicios es de plazo determinado. La duración del contrato no puede ser mayor al periodo que corresponde al año fiscal respectivo dentro del cual se efectúa la contratación; sin embargo el Contrato puede ser prorrogado o renovado cuantas veces considere la entidad contratante en función de sus necesidades. Cada prorroga o renovación no puede exceder del año fiscal y debe formalizarse por escrito antes del vencimiento del plazo del contrato o de la prorroga o renovación anterior.

...////





**MUNICIPALIDAD DISTRITAL
MIGUEL CHECA**

CREADO MEDIANTE LEY 1315 DEL 10 DE NOVIEMBRE DE 1993
D.L.E. 20160923152

....///Viene de la Res. De Alc. N°086-2019-MDMCH/A

5.2 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 entiendo automáticamente ampliado por el mismo plazo del contrato o prórroga que esté por vencer, sin perjuicio de la responsabilidad que corresponde a los funcionarios o servidores que generaron tal ampliación automática. Para tal efecto, la entidad contratante informa al trabajador sobre la no prórroga o la no renovación, con una anticipación no menor de cinco (05) días hábiles previos al vencimiento del contrato.

Bajo esta premisa es preciso señalar que la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR) ha emitido sendos informes en los cuales mantiene la posición planteada por Asesoría Legal (Informe Técnico N° 176 – 2017 – SERVIR – GPGSC de fecha 03-03-2017, Informe Técnico N° 2026 – 2016 – SERVIR – GPGSC de fecha 14-10-2016 en mérito a ello y de conformidad a lo establecido en el informe N° 0013 – 2019 – URHBS – JVG / MDMCH de fecha 22-01-2019.

SE RESUELVE:

ARTICULO PRIMERO: Declarar Improcedente el Recurso de Apelación incoado por la Sra. Mary Carmen Flores Silupu, contra notificación de culminación de contrato CAS- Invalidez de Contratos CAS, Desnaturalización de Contratos de Locación de Servicios, Reconocimiento de Relación Laboral del Régimen Publico- Decreto. Leg. N°276-, ingreso a Planilla Única, Reconocimiento de todos los Derechos Laborales, pago de Remuneraciones Impagas, en merito a los considerandos antes expuestos.

ARTICULO SEGUNDO: Notificar a las Áreas correspondientes Gerencia Municipal, Recursos Humanos y Bienestar Social, parte interesada para su conocimiento y fines pertinentes.

Regístrese, comuníquese, archívese y cúmplase.



MUNICIPALIDAD DISTRITAL MIGUEL CHECA

Olemar Mejias Jimenez
ALCALDE