



MUNICIPALIDAD DISTRITAL
CERRO COLORADO
RESOLUCIÓN DE GERENCIA MUNICIPAL N° 151-2019-GM-MDCC

Cerro Colorado, 14 de junio de 2019

VISTOS:

El Informe N° 025-2019-CHO/SGALA/GAJ/MDCC; El Proveído N° 064-2019-SGALA-GAJ-MDCC; El Proveído N° 328-2019-GAJ-MDCC; El Proveído N° 248-2019-GAJ-MDCC; El Proveído N° 5899-2019-GAF-MDCC; El Proveído N° 1298-2019-MDCC-GAF-SGGTH; El Informe N° 0447-2019-MDCC-GAF-SGGTH-ABG-ECJB; El Proveído N° 2339-2019-MDCC-GAF-SGGTH; El Trámite Documentario N° 190506L84, y;

CONSIDERANDO:

Que, de conformidad con el Art. 194º de la Constitución Política del Estado, "Las Municipalidades Provinciales y Distritales son los órganos de Gobierno Local que gozan de autonomía política, económica y administrativa en los asuntos de su competencia"; autonomía que según el Art. II del Título Preliminar de la Nueva Ley Orgánica de Municipalidades – Ley N° 27972 radica en la facultad de ejercer actos de gobierno, administrativos y de administración, con sujeción al ordenamiento jurídico;

Que, con Resolución de Alcaldía N° 001 – 2019 – MDCC del 02 de enero del 2019, el Titular del cargo delega sus facultades en el Gerente Municipal, con las excepciones previstas en el acotado dispositivo legal;

Que, mediante escrito de Apelación con registro de Trámite Documentario N° 190506L84 de fecha 06 de mayo de 2019; y siendo que la Resolución Administrativa de la Sub Gerencia de Gestión de Talento Humano N° 037-2019-GDUC-SGGTH-MDCC, ha sido notificada con fecha 24 de abril de 2019, se encuentra dentro del plazo de 15 días hábiles para su interposición, asimismo, basa sus argumentos sobre temas de fondo, por lo tanto el escrito deviene en ADMISIBLE;

Que, de conformidad con la Ley 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, según el Artículo 218, señala que 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, por lo que al haberse determinado su admisibilidad, y presentando nuevos medios de prueba, corresponde al superior jerárquico su pronunciamiento, debiendo emitirse el informe legal respectivo;

Que, en el presente caso la controversia radica básicamente en si la recurrente se encuentra dentro de los supuestos del despido arbitrario por motivos de haberse encontrado en estado de gestación, al momento de la culminación de su contrato; ello se ampara en el Artículo 29º de la Ley N° 30367, ley que protege a la Madre Trabajadora y prolonga su periodo de descanso, siendo preciso señalar que la recurrente se encontraba laborando en esta entidad, bajo el RÉGIMEN LABORAL 1057, del Contrato Administrativo de Servicios – CAS, así como los alcances de este régimen laboral, con la citada Ley N° 30367; donde se deberá evaluar si se ha cumplido con los supuestos establecidos para determinar un despido arbitrario; o si se trata de la culminación de un contrato con plazo determinado;

Que, mediante Resolución Administrativa de la Sub Gerencia de Gestión del Talento Humano N° 037-2019-GDUC-SGGTH-MDCC, se declara INFUNDADO, el recurso de reconsideración en contra de la Resolución N° 240-2018-SGGTH-MDCC, presentado por Katty Flor Quispe Quispe;

Que, con fecha 06 de mayo de 2019, la recurrente Katty Flor Quispe Quispe, interpone escrito de apelación con registro de Trámite Documentario N° 190506L84, en contra de la Resolución Administrativa





MUNICIPALIDAD DISTRITAL
CERRO COLORADO

de la Sub Gerencia de Gestión de Talento Humano N° 037-2019-GDUC-SGGTH-MDCC, señalando que en dicha Resolución no se ha merituado el punto principal y controversial que es el despido arbitrario, cuando la recurrente se encontraba en estado de gestación, aduciendo que su jefe inmediato superior conocía de dicha situación, y que ello generó su Carta de término de contrato, el cual culminaba el 30 de septiembre del 2018, amparándose en el Artículo 29 de la Ley N° 30367, Ley que protege a la Madre Trabajadora y Prolonga su Periodo de Descanso, que señala que es nulo el despido que tenga por motivo inc. e) El embarazo, el nacimiento y sus consecuencias o la lactancia, si el despido se produce en cualquier momento del periodo de gestación o dentro de los 90 (noventa) días posteriores al nacimiento. Se presume que el despido tiene por motivo el embarazo, el nacimiento y sus consecuencias o la lactancia, si el empleador no acredita en estos casos la existencia de causa justa para despedir. Por lo cual señala que la culminación de su contrato se produjo dentro del periodo de gestación, por lo cual se debe disponer se deje sin efecto la culminación de su contrato. Asimismo, señala que la resolución materia de apelación ha omitido pronunciarse sobre la discriminación laboral, citando preceptos de la Constitución Política del Perú, Artículo 23 que prescribe que le estado protege especialmente a la madre que trabaja, asimismo, argumenta su escrito en preceptos sobre la no discriminación, la cual está establecida en la Declaración Universal de Derechos Humanos, así como los preceptos establecidos en la Organización Internacional del Trabajo, sobre la igualdad de los derechos laborales y las causas injustas de despido;

Que, respecto de la Resolución Administrativa de la Sub Gerencia de Gestión del Talento Humano N° 037-2019-GDUC-SGGTH-MDCC, que declaró infundado el recurso de reconsideración de la recurrente, basa sus fundamentos en la naturaleza temporal de contratación del Régimen Laboral 1057, del Contrato Administrativo de Servicios – CAS, el cual señala que dicho contrato laboral, es de plazo determinado, así lo señala en su Artículo 5º, de la duración del Contrato Administrativo de Servicios, señala que el contrato administrativo de servicios es de plazo determinado. La duración del contrato no puede ser mayor al período 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 prórroga o renovación no puede exceder del año fiscal, asimismo, el Artículo 10º, señala que el contrato Administrativo de Servicios se extingue por: a) Fallecimiento; b) Extinción de la entidad contratante; 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. 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) Invalididad absoluta permanente sobrevenida; f) Resolución arbitraria o injustificada; g) Inhabilitación administrativa, judicial o política por más de tres meses; h) Vencimiento del plazo de contrato. Por lo que el vencimiento del plazo del contrato constituye causal de extinción, lo cual obedece precisamente a la naturaleza temporal de este régimen laboral; asimismo, señala que la entidad recién toma conocimiento formal de su estado de gestación con fecha 27 de septiembre de 2018, fecha posterior a la carta de comunicación de su término de contrato para el 30 de septiembre de 2018, y que no se le iba a renovar, por lo tanto no corresponde su alegación, ya que no se trató de una decisión arbitraria, y en ese orden de ideas se declaró infundado su recurso de reconsideración;

Que, del análisis de los argumentos expuestos por la recurrente mediante su escrito de apelación, y lo resuelto en la Resolución Administrativa de la Sub Gerencia de Gestión del Talento Humano N° 037-2019-GDUC-SGGTH-MDCC; se ha determinado que si bien es cierto la Ley N° 30367, Ley que protege a la Madre Trabajadora y Prolonga su Periodo de Descanso, que señala en su Artículo 29º, señala que es nulo el despido que tenga por motivo el embarazo, en cualquier momento del periodo de gestación, y se presume que el despido tiene por motivo el embarazo, corresponde hacer la clara diferencia entre los conceptos que configuran un "despido arbitrario" con el de "vencimiento de plazo de la vigencia de contrato", pues así como lo ha señalado la Sub Gerencia de Gestión del Talento Humano, la recurrente se encontraba laborando en esta entidad bajo el régimen del D.L. N° 1057 – Contrato Administrativo de Servicios, el cual es un contrato laboral de naturaleza temporal, es decir, no es un contrato indeterminado, y que no genera de ninguna manera estabilidad laboral, por lo tanto un despido injustificado solo podría



MUNICIPALIDAD DISTRITAL
CERRO COLORADO

configurarse si es que se separa al empleado antes del término de su contrato; sin embargo este no es el caso, pues el contrato de la recurrente vencía el 30 de septiembre de 218, y la Carta de No Renovación de su Contrato, se le comunicó a la recurrente con 05 días de anticipación, de conformidad con lo señalado en el Artículo 5 del D.L. N° 1057 – CAS, 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 prórroga o renovación no puede exceder del año fiscal (...), asimismo, el Artículo 5 inc.2 señala que 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 de su contrato. En ese sentido, y conforme a los antecedentes, **no se ha configurado la situación de un despido arbitrario, sino la determinación de No Renovar un Contrato con Plazo de Vigencia de Vencimiento**, el cual está amparado en el D.L. N° 1057 del Contrato Administrativo de Servicio – CAS, y que es una facultad de decisión discrecional por parte del empleador, por lo tanto, no ha vulnerado ningún derecho laboral, resultando ser un acto administrativo en marcado en el principio de legalidad y conforme a la normativa vigente;

Que, respecto a la alusión por parte de la recurrente, sobre el motivo de la determinación de No Renovar su Contrato Administrativo de Servicios, fue por causa de su estado de gestación; ello tampoco corresponde, pues como se puede apreciar de los antecedentes, la comunicación real y documentada de su estado de gestación se hizo recién con fecha 27 de septiembre del 2018; fecha posterior a la Carta de Comunicación de No Renovación de su contrato, por lo tanto y conforme al mencionado Artículo 29º de la Ley N° 30367, es nulo el despido que tenga por motivo (...) e) El Embarazo, el nacimiento y sus consecuencias o la lactancia, si el despido se produce en cualquier momento del periodo de gestación o dentro de los noventa (90) días posteriores al nacimiento. Se presume que el despido tiene por motivo el embarazo (...). Lo dispuesto en el presente inciso es aplicable siempre que el empleador hubiere sido notificado documentalmente del embarazo en forma previa al despido y no enerva la facultad del empleador de despedir por causa justa, por lo tanto los argumentos de la recurrente, bajo su propio criterio, tampoco se ajustan a un supuesto despido arbitrario por el estado de gestación, pues su comunicación formal a la entidad, fue con fecha posterior a la de la carta de no renovación de su contrato, no existiendo ningún tipo de discriminación, o algo relacionado a ello. Empero, cabe precisar que dicha Ley no es aplicable a los contratos temporales, pues no se trató de un despido arbitrario para el cese de un trabajo indeterminado; sino de la NO prórroga de un Contrato Administrativo de Servicios con vigencia de vencimiento a plazo determinado;

Que, mediante el Informe N° 025-2019-CHO/SGALA/GAJ/MDCC; el Abogado Especialista de la Sub Gerencia de Asuntos legales Administrativos, señala que conforme al análisis de los argumentos expuestos en los párrafos precedentes, se ha determinado que la situación que alega la recurrente, no configura un despido arbitrario; sino que se trató de la decisión discrecional de la Entidad de NO prorrogar su Contrato Administrativo de Servicios con vigencia de vencimiento a Plazo Determinado al 30 de septiembre de 2018; y que tal decisión de no renovar de la Entidad, no se debió al estado de gestación de la recurrente, pues formalmente, ella puso de conocimiento a la Entidad con fecha posterior a la notificación de su carta de No Renovación de Contrato; en consecuencia, se debe declarar INFUNDADO el presente Recurso de Apelación;

Que, estando a las consideraciones expuestas y a las facultades conferidas por la Ley Orgánica de Municipalidades – Ley N° 27972, así como el Reglamento de Organización y Funciones (ROF) y el Manual de Organización y Funciones (MOF), ambos instrumentos de la Municipalidad Distrital de Cerro Colorado, en consecuencia;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO.- Se declare INFUNDADO el Recurso de Apelación interpuesto por la recurrente Katty Flor Quispe Quispe, en contra de la Resolución Administrativa N° 037-2019-GDUC-SGGTH-MDCC, expedida por la Sub Gerencia de Gestión de Talento Humano, bajo las consideraciones expuestas.





MUNICIPALIDAD DISTRITAL
CERRO COLORADO

ARTÍCULO SEGUNDO.- RATIFICAR, la Resolución Administrativa N° 037-2019-GDUC-SGGTH-MDCC, expedida por la Sub Gerencia de Gestión de Talento Humano.

ARTÍCULO TERCERO.- ENCARGAR, al Asistente Administrativo de Gerencia Municipal cumpla con notificar y archivar la presente resolución acorde a ley.

ARTÍCULO CUARTO.- DISPONER, a la Oficina de Tecnologías de la Información la publicación de la presente Resolución en el Portal Institucional de la Página Web de la Municipalidad Distrital de Cerro Colorado.

ARTÍCULO QUINTO.- DEJAR SIN EFECTO, cualquier acto administrativo municipal que contravenga la presente decisión.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE, CUMPLASE Y ARCHÍVESE

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CERRO COLORADO

Abog. Roberto C. Iñáez Valenzuela
GERENTE MUNICIPAL

