



“Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú”
“Año de la consolidación del Mar de Grau”

RESOLUCIÓN Nº 01546 -2016-SERVIR/TSC-Segunda Sala

EXPEDIENTE : 946-2016-SERVIR/TSC
IMPUGNANTE : PAOLA MILAGROS ANGELES RODRIGUEZ
ENTIDAD : SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE CONTROL DE
SERVICIOS DE SEGURIDAD, ARMAS, MUNICIONES Y
EXPLOSIVOS DE USO CIVIL - SUCAMEC
REGIMEN : DECRETO LEGISLATIVO Nº 1057
MATERIA : TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO
CONCLUSIÓN DE CONTRATO

SUMILLA: *Se declara INFUNDADO el recurso de apelación interpuesto por la señora PAOLA MILAGROS ANGELES RODRIGUEZ y, en consecuencia, se CONFIRMA la Resolución Jefatural de la Oficina General de Recursos Humanos Nº 007-2016/SUCAMEC-OGRH, del 22 de abril de 2016, emitida por la Jefatura de la Oficina General de Recursos Humanos de la Superintendencia Nacional de Control de Servicios de Seguridad, Armas, Municiones y Explosivos de Uso Civil – SUCAMEC; por cuanto la decisión de no renovar el contrato no constituye un despido arbitrario.*

Lima, 26 de agosto de 2016

ANTECEDENTES

1. Según la información que obra en el expediente administrativo, la señora PAOLA MILAGROS ANGELES RODRIGUEZ, en adelante la impugnante, ha mantenido vínculo laboral con la Superintendencia Nacional de Control de Servicios de Seguridad, Armas, Municiones y Explosivos de Uso Civil – SUCAMEC, en lo sucesivo la Entidad, desde el 1 de diciembre de 2015 hasta el 31 de marzo de 2016, bajo el régimen regulado por el Decreto Legislativo Nº 1057.
2. Mediante el Memorando Nº 289-2016-SUCAMEC-JZ-ANCASH, del 7 de marzo de 2016, la Jefatura Zonal de Ancash de la Entidad, le informó a la Gerencia General de dicha entidad, que a la impugnante no se le renovarían su Contrato Administrativo de Servicios.
3. El 11 de marzo de 2016, la impugnante formuló denuncia por abuso de autoridad, discriminación e intento de despido contra la señora de iniciales K.I.R.R., Jefa Zonal de la Entidad, entre otros, por los siguientes argumentos:
 - (i) Ingresó a laborar el 1 de diciembre de 2015, fecha desde la cual ha sufrido una serie de atropellos a sus derechos como mujer y madre trabajadora, por parte



“Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú”
“Año de la consolidación del Mar de Grau”

- de la Jefa Zonal de Ancash, quien bajo amenazas e indirectas de no renovar el contrato ha vulnerado sus derechos constitucionales.
- (ii) La Jefa Zonal no respetaba su horario de lactancia, asignándole comisiones de servicios incluso fuera del horario de trabajo.
 - (iii) Tenía de realizar trabajos a sobretiempo sin derecho alguno a ser remunerados, todo bajo amenaza de no renovar su contrato.
 - (iv) Su asistencia a la Entidad siempre ha sido a tempranas horas, esto a fin de demostrar su empeño y compromiso en lograr todas sus labores.
 - (v) Desde quincena de diciembre de 2015 hasta los primeros días del mes de febrero de 2016 se le exigía quedarse haciendo trabajos extras.
 - (vi) La Jefa Zonal siempre le recriminaba que en su entrevista de trabajo del concurso CAS no dijo la edad de su bebe.
 - (vii) Nunca se le ha respetado su horario de trabajo, afectando no sólo sus derechos a la libertad, igualdad, a recibir un trato justo, a la intimidad, al derecho de la alimentación de su bebé, en menoscabo de su salud de madre trabajadora y gestante.
4. Mediante Oficio N° 306-2016-SUCAMEC-OGRH¹, del 15 de marzo de 2016, emitido por la Jefatura de la Oficina General de Recursos Humanos de la Entidad, se comunicó a la impugnante la decisión de no renovar su contrato administrativo de servicios al amparo del literal h) de la Cláusula Vigésimo Primera de su Contrato Administrativo de Servicios, considerando como último día de prestación de servicios el día 31 de marzo de 2016.
5. El 28 de marzo de 2016, al no encontrarse conforme con lo dispuesto en el Oficio N° 306-2016-SUCAMEC-OGRH, la impugnante interpone recurso de reconsideración contra éste argumentando lo siguiente:
- (i) La Entidad tiene régimen laboral definido, esto es el Decreto Legislativo N° 728, por lo que no correspondía que la contraten bajo el amparo del Decreto Legislativo N° 1057.
 - (ii) Tiene un mes y quince (15) días de gestación.
 - (iii) Su contrato administrativo de servicios y sus adendas han sido desnaturalizados, por lo cual debe considerarse su contrato como un contrato a plazo indefinido y por lo tanto solamente podía ser despedido por causa justa.
6. Mediante Resolución Jefatural de la Oficina General de Recursos Humanos N° 007-2016/SUCAMEC-OGRH, del 22 de abril de 2016, se declara improcedente el

¹ Notificado a la impugnante el 21 de marzo de 2016.



“Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú”
“Año de la consolidación del Mar de Grau”

recurso de reconsideración interpuesto por la impugnante, al no haber adjuntado nueva prueba.

TRÁMITE DEL RECURSO DE APELACIÓN

7. Al no encontrarse conforme con la Resolución Jefatural de la Oficina General de Recursos Humanos N° 007-2016/SUCAMEC-OGRH, la impugnante interpuso recurso de apelación contra ésta, argumentando lo siguiente:
 - (i) Se realizó el despido en el periodo en el cual se encontraba haciendo uso de su licencia por lactancia.
 - (ii) La resolución impugnada no se encuentra motivada.
 - (iii) Presentó su prueba de embarazo en su oportunidad.
 - (iv) No se le puede despedir durante el tiempo en que viene haciendo uso de su periodo de lactancia.
8. Con Oficios N° 00532-2016-SUCAMEC-OGRH y N° 786-2016-SUCAMEC-OGRH, la Jefatura de la Oficina General de Recursos Humanos de la Entidad remitió al Tribunal del Servicio Civil, en adelante el Tribunal, el recurso de apelación presentado por la impugnante, así como los antecedentes que dieron origen al acto impugnado.

ANÁLISIS

De la competencia del Tribunal del Servicio Civil

9. De conformidad con el artículo 17° del Decreto Legislativo N° 1023², modificado por la Centésima Tercera Disposición Complementaria Final la Ley N° 29951 - Ley

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 contencioso 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”.



“Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú”
“Año de la consolidación del Mar de Grau”

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 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.

10. 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.
11. 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, con la resolución del presente caso asume dicha competencia, pudiendo ser sus resoluciones impugnadas solamente ante el Poder Judicial.
12. 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 de trabajo aplicable

13. De la revisión de los documentos que obran en el expediente administrativo⁵ se aprecia que la impugnante prestó servicios para la Entidad de forma ininterrumpida, desde el 1 de diciembre de 2015 hasta el 31 de marzo de 2016. Considerando que durante dicho periodo sólo celebró contratos administrativos de servicios, el análisis del caso en concreto se centrará en la decisión de la

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”.

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

⁵ El Informe Escalafonario N° 001-2016-SUCAMEC-OGRH.



“Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú”
“Año de la consolidación del Mar de Grau”

Entidad de no renovar el Contrato administrativo de Servicios, cuya vigencia fue hasta el 31 de marzo de 2016.

14. En tal sentido, toda vez que la impugnante prestó servicios bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 1057; le son aplicables las normas contenidas en el citado decreto legislativo, su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 075-2008-PCM y modificado por Decreto Supremo N° 065-2011-PCM, así como cualquier otra disposición en la cual se establezcan derechos y obligaciones para los trabajadores de la entidad sujetos a este régimen.

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

15. De acuerdo al texto original del artículo 1° del Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057⁶, el denominado “contrato administrativo de servicios” es una modalidad propia del derecho administrativo y privativa del Estado y que no se encuentra sujeto a las disposiciones del Decreto Legislativo N° 276 – Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, ni del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, ni a ninguna de las otras normas que regulan carreras administrativas especiales.
16. Sin embargo, el Tribunal Constitucional al momento de resolver el proceso de inconstitucional presentado contra el Decreto Legislativo N° 1057 ha manifestado que el “(...) contenido del contrato regulado en la norma (...) tiene las características de un contrato de trabajo y no de un contrato administrativo (...)”⁷, interpretando que los contratos suscritos bajo la referida norma se encuentran dentro de un “(...) régimen `especial` de contratación laboral para el sector público, el mismo que (...) resulta compatible con el marco constitucional”⁸.
17. En virtud de lo señalado por el Tribunal Constitucional, con el Decreto Supremo N° 065-2011-PCM se establecieron modificatorias al Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057, aprobado por el Decreto Supremo N° 075-2008-PCM, entre

⁶ Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057, aprobado por Decreto Supremo N° 075-2008-PCM
“Artículo 1°.- Naturaleza jurídica y definición del contrato administrativo de servicios

El contrato administrativo de servicios es una modalidad contractual administrativa y privativa del Estado, que vincula a una entidad pública con una persona natural que presta servicios de manera no autónoma. Se rige por normas de derecho público y confiere a las partes únicamente los beneficios y las obligaciones que establece el Decreto Legislativo N° 1057 y el presente reglamento. No está sujeto a las disposiciones del Decreto Legislativo N° 276 -Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público-, ni al régimen laboral de la actividad privada, ni a ningún otro régimen de carrera especial”.

⁷Fundamento N° 19 de la Sentencia emitida en el Expediente N° 00002-2010-PI/TC.

⁸Fundamento N° 47 de la Sentencia emitida en el Expediente N° 00002-2010-PI/TC.



“Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú”
“Año de la consolidación del Mar de Grau”

las cuales en el artículo 1º⁹ se dispuso el carácter laboral del contrato bajo el referido régimen. Asimismo, cabe señalar que se mantuvo la disposición respecto de la cual este contrato no se encuentra sujeto a las disposiciones del Decreto Legislativo N° 276, ni las del Decreto Legislativo N° 728 u otras normas que regulen carreras administrativas especiales.

18. De lo expuesto se concluye que a los contratos suscritos bajo los alcances del Decreto Legislativo N° 1057, no le son aplicables las disposiciones específicas del régimen laboral público ni del régimen laboral de la actividad privada, u otras normas especiales relacionadas a la carrera administrativa, toda vez que se trata de un régimen laboral especial, conforme a lo señalado por el Tribunal Constitucional.

Sobre la decisión de la Entidad de no renovar el contrato administrativo de servicios que vinculaba a las partes

19. De la revisión del recurso de apelación interpuesto por la impugnante, se aprecia que su pretensión está referida a que se revoque la decisión de la Entidad de no renovar el contrato suscrito bajo los alcances del Decreto Legislativo N° 1057, el cual fue prorrogado hasta el 31 de marzo de 2016, por cuanto, a su criterio, se trata de un despido arbitrario.
20. Con relación a la protección contra el despido arbitrario establecido en el artículo 27º de la Constitución Política del Estado¹⁰, el Tribunal Constitucional ha señalado en la sentencia emitida en el Expediente N° 03818-2009-PA/TC¹¹ que este derecho también resulta de aplicación al régimen laboral regulado por el Decreto Legislativo N° 1057, precisando que “(...) *la solución de reposición desnaturalizaría la esencia especial y transitoria del contrato administrativo de servicios, por cuanto los contratos de trabajo en este régimen son a plazo determinado y no a plazo indeterminado*”; concluyendo que “(...) *al régimen laboral especial del contrato administrativo de servicios no le resulta aplicable el régimen procesal de eficacia*”

⁹Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057, aprobado por Decreto Supremo N° 075-2008-PCM, modificado por Decreto Supremo N° 065-2011-PCM

“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”.

¹⁰Constitución Política del Perú

“Artículo 27º.- Protección del trabajador frente al despido arbitrario

La ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario”.

¹¹Literal d) del Fundamento 7 de la Sentencia emitida en el Expediente N° 03818-2009-PI/TC.



“Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú”
“Año de la consolidación del Mar de Grau”

restitutoria (readmisión en el empleo), sino únicamente el régimen procesal de eficacia restitutiva (indemnización)”.

21. De acuerdo con lo resuelto por el Tribunal Constitucional, al gozar los trabajadores bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 1057 de protección ante un despido arbitrario, su relación laboral especial con las entidades públicas empleadoras solamente puede finalizar o terminar por alguna causal expresamente establecida en la citada norma o en su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 075-2008-PCM; correspondiendo en caso se produjera un despido arbitrario o injustificado el pago de la correspondiente indemnización conforme a las disposiciones establecidas en el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057 y la interpretación efectuada por el Tribunal Constitucional¹².
22. Asimismo, en reiterada jurisprudencia¹³ el Tribunal Constitucional ha señalado que el régimen regulado por el Decreto Legislativo N° 1057 constituye una relación laboral a plazo determinado que culmina al vencer el plazo de duración del contrato, lo cual constituye una forma de extinción de la relación conforme al literal h) del numeral 13.1 del artículo 13° del Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057¹⁴.
23. De la documentación que obra en el expediente, se aprecia que el Oficio N° 306-2016-SUCAMEC-OGRH fue entregado a la impugnante el 21 de marzo de 2016, es decir, se advierte que la impugnante tomó conocimiento de la decisión de no

¹² Numeral 2 de la parte resolutive de la Sentencia emitida en el Expediente N° 03818-2009-PA/TC:

“2. Declarar que la interpretación constitucional del numeral 13.3 del Decreto Supremo N° 075-2008-PCM es la siguiente:

“Si el despido se produce por terminación injustificada, el empleador tiene la obligación de pagar automáticamente al trabajador la indemnización equivalente a las remuneraciones dejadas de percibir, hasta un importe máximo equivalente a dos meses. En caso de que el empleador no abone en forma automática la indemnización, el trabajador podrá interponer la demanda correspondiente.

Si el trabajador considera que no ha cometido la falta imputada que sustenta su despido o éste constituye una sanción desproporcionada, podrá interponer una demanda solicitando que se le abone una indemnización equivalente a las remuneraciones dejadas de percibir, hasta un importe máximo equivalente a dos (2) meses”.

¹³ Sentencias emitidas en los Expedientes N°s 03818-2009-PA/TC, 1735-2012-PA/TC, 3127-2012-PA/TC, entre otras.

¹⁴ Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057, aprobado por Decreto Supremo N° 075-2008-PCM, modificado por Decreto Supremo N° 065-2011-PCM

“Artículo 13.- Supuestos de extinción del contrato administrativo de servicios

13.1. El contrato administrativo de servicios se extingue por: (...)

h) Vencimiento del plazo del contrato”.



“Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú”
“Año de la consolidación del Mar de Grau”

renovar su contrato administrativo de servicios con la anticipación prevista en el numeral 5.2 del artículo 5º del Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057¹⁵.

24. En consecuencia, a criterio de esta Sala, la relación laboral que mantenía la impugnante con la Entidad finalizó por vencimiento del plazo del contrato, causal prevista en el Decreto Legislativo N° 1057 y en su Reglamento; lo cual no es ni tiene la misma naturaleza jurídica que una resolución arbitraria del contrato, razón por la cual no corresponde pago de indemnización ni menos aún reposición en el empleo, por los fundamentos expresados en la presente resolución.

Sobre los actos de discriminación

25. La impugnante también argumentó en su recurso de apelación que había sido discriminada en razón a que se encontraba embarazada y por tener horario de lactancia.
26. Al respecto, cabe indicar que de la revisión de la documentación que obra en el expediente administrativo, se puede advertir que mediante el Memorando N° 289-2016-SUCAMEC-JZ-ANCASH, del 7 de marzo de 2016, la Jefatura Zonal de Ancash de la Entidad, le informó a la Gerencia General de dicha entidad, que a la impugnante no se le renovarían su Contrato Administrativo de Servicios.
27. Asimismo, se advierte que posterior a la emisión del Memorando N° 289-2016-SUCAMEC-JZ-ANCASH, el 11 de marzo de 2016, la impugnante interpone denuncia contra actos de discriminación y es en dicho documento que recién la Entidad toma conocimiento del estado de gestación de la impugnante. Es decir, al momento de la emisión del Memorando N° 289-2016-SUCAMEC-JZ-ANCASH, la Entidad no conocía el estado de gestación de la impugnante.
28. Del mismo modo, considerando que la impugnante en dicho momento se encontraba con menos de dos (2) meses de embarazo, no siendo evidente su estado de gestación, era imposible que la Entidad tuviera conocimiento de su situación al dar por concluido su contrato.

¹⁵Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057, aprobado por Decreto Supremo N° 075-2008-PCM, modificado por Decreto Supremo N° 065-2011-PCM

“Artículo 5.- Duración del contrato administrativo de servicios

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 entiende 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 (5) días hábiles previos al vencimiento del contrato”.



“Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú”
“Año de la consolidación del Mar de Grau”

29. En tal sentido, esta Sala considera que no existen indicios que evidencien un acto de discriminación en contra de la impugnante por su condición de mujer embarazada ni por ser madre con permiso de horario de lactancia, por lo que se debe desestimar dicho argumento.
30. Estando a lo señalado, esta Sala considera que debe declararse infundado el recurso de apelación interpuesto por la impugnante y confirmarse el acto impugnado.

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 PAOLA MILAGROS ANGELES RODRIGUEZ y, en consecuencia, se CONFIRMA la Resolución Jefatural de la Oficina General de Recursos Humanos N° 007-2016/SUCAMEC-OGRH, del 22 de abril de 2016, emitida por la Jefatura de la Oficina General de Recursos Humanos de la SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE CONTROL DE SERVICIOS DE SEGURIDAD, ARMAS, MUNICIONES Y EXPLOSIVOS DE USO CIVIL – SUCAMEC; por cuanto la decisión de no renovar el contrato no constituye un despido arbitrario.

SEGUNDO.- Notificar la presente resolución a la señora PAOLA MILAGROS ANGELES RODRIGUEZ y a la SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE CONTROL DE SERVICIOS DE SEGURIDAD, ARMAS, MUNICIONES Y EXPLOSIVOS DE USO CIVIL – SUCAMEC, para su cumplimiento y fines pertinentes.

TERCERO.- Devolver el expediente a la SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE CONTROL DE SERVICIOS DE SEGURIDAD, ARMAS, MUNICIONES Y EXPLOSIVOS DE USO CIVIL – SUCAMEC.

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 (www.servir.gob.pe).



“Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú”
“Año de la consolidación del Mar de Grau”

Regístrese, comuníquese y publíquese.

**GUILLERMO JULIO
MIRANDA HURTADO
VOCAL**

**CARLOS GUILLERMO
MORALES MORANTE
PRESIDENTE**

**ROLANDO SALVATIERRA
COMBINA
VOCAL**

L1/P1