



RESOLUCIÓN PRESIDENCIAL N° 218-2021-UNACH
29 de noviembre de 2021

VISTO:

Solicitud de incorporación al régimen laboral del Decreto Legislativo N° 1057 conforme a la Ley N° 31131; Informe Técnico N° 018-2021-UNACH/DGA-OGGRH, de fecha 23 de julio de 2021; Informe Legal N° 199-2021-UNACH-OGAJ, de fecha 19 de noviembre de 2021; y,

CONSIDERANDO:

Que, de conformidad con el artículo 18° de la Constitución Política del Perú, *La universidad es la comunidad de profesores, alumnos y graduados. (...). Cada universidad es autónoma en su régimen normativo, de gobierno, académico, administrativo y económico. Las universidades se rigen por sus propios estatutos en el marco de la Constitución y de las leyes.*

Que, la Ley Universitaria, Ley N° 30220, en su artículo 8° establece que, *el Estado reconoce la autonomía universitaria. La autonomía inherente a las universidades se ejerce de conformidad con lo establecido en la Constitución, la presente ley y demás normas aplicables. Esta autonomía se manifiesta en los siguientes regímenes 8.4) administrativo, implica la potestad autodeterminativa para establecer los principios, técnicas y prácticas de sistemas de gestión, tendientes a facilitar la consecución de los fines de la institución Universitaria, incluyendo las de organización y administración del escalafón de su personal docente y administrativo.*

Que, la Ley del Procedimiento Administrativo General, Ley N° 27444, en el artículo IV del Título Preliminar establece que son principios del procedimiento administrativo, *Principio de legalidad.- Las autoridades administrativas deben actuar con respeto a la Constitución, la ley y al derecho, dentro de las facultades que les estén atribuidas y de acuerdo con los fines para los cuales les fueron conferidas.* Lo que significa que la actuación de las autoridades de las entidades de la administración pública, como la Universidad Nacional Autónoma de Chota, deben restringir su accionar a lo estrictamente estipulado en las facultades y funciones conferidas en la Constitución, la ley y las normas administrativas.

Que, la señora Lizbeth Regalado Cayotopa y el señor Jaime Salatiel Barboza Fustamante, a través de la documentación presentada, solicitan **i)** como pretensión principal la incorporación al régimen laboral del Decreto Legislativo N° 1057 conforme a la Ley N° 31131 y **ii)** como pretensión accesoria se les expida adenda a plazo indeterminado en el cargo que accedieron por concurso público antes de la vigencia de la Ley N° 31131.

Que, mediante Informe Técnico N° 018-2021-UNACH/DGA-OGGRH, de fecha 23 de julio de 2021, emitido por la Jefa de la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos UNACH, concluye que:

“3.1. De acuerdo a los preceptos jurídicos correspondiente y dentro de las competencias otorgadas en los documentos de gestión para el cumplimiento de evaluación del personal que se encuentra contratados bajo el régimen laboral 1057 –CAS, corresponde declarar procedente lo solicitado por el Sr. Jaime Salatiel Barboza Fustamante referente a la condición de indeterminado o indefinido, ello basándonos en uno de los principios que son pilares de los derechos laborales del administrado como es el principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales; referente a la inclusión o incorporación a uno de los regímenes laborales descrito en el artículo 1° de la Ley N° 31131, describir que la fecha aún no se ha establecido el procedimiento a seguir visto que ello estará descrito en la reglamentación.

3.2. Asimismo, deviniendo todo ello en procedente lo solicitado por la administrada Lizbeth Regalado Cayotopa, referente a la condición de indeterminado o indefinido, ello basándonos en uno de los principios que son pilares de los derechos laborales del administrado como es el principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales; referente a la inclusión o incorporación a uno de los regímenes labores descrito en el artículo 1 de la Ley N° 31131, describir que la fecha aún no se ha establecido el procedimiento a seguir visto que ello estará descrito en la reglamentación.

3.3 Por tanto, en razón a la facultad autónoma de la universidad corresponde realizar las acciones administrativas correspondientes (adenda) con la finalidad de no trasgredir los derechos laborales de los administrados antes descritos en los extremos descritos líneas arriba.”





Universidad Nacional Autónoma de Chota
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"



Que, mediante Informe Legal N° 199-2021-UNACH-OGAJ, de fecha 19 de noviembre de 2021, el Jefe de la Oficina de Asesoría Jurídica, opina corresponde expedir el acto administrativo donde se resuelva declarar fundada las solicitudes formuladas por los servidores Ing. Jaime Salatiel Barboza Fustamante y C.P.C. Lizbeth Regalado Cayotopa, respecto a reconocer la relación laboral bajo la modalidad de contratación administrativa de servicio a tiempo indeterminado según la Ley N° 31131, por los fundamentos siguientes:

El numeral 1.4. del artículo IV del Título Preliminar del TUO de la Ley N° 27444, establece también como principio del procedimiento administrativo el de razonabilidad, el cual es conceptualizado de la siguiente forma: *"Las decisiones de la autoridad administrativa, cuando creen obligaciones, califiquen infracciones, impongan sanciones, o establezcan restricciones a los administrados, deben adaptarse dentro de los límites de la facultad atribuida y manteniendo la debida proporción entre los medios a emplear y los fines públicos que deba tutelar, a fin de que respondan a lo estrictamente necesario para la satisfacción de su cometido"*.

La Corte Suprema en la sentencia contenida en la Casación N° 24504-2018 LIMA, respecto a dicho principio, señala que *"ha sido reconocido por la doctrina especializada como una consecuencia de la necesidad de que las decisiones de la Administración no respondan únicamente a un periodo mecánico e irrazonado de la norma formal, sino más bien a la justicia y adecuación de lo resuelto; y en esta medida se identifica como una manifestación de los ideales de justicia y razonabilidad que deben encaminar la actuación de la Administración"*.

Esta postura ha sido acogida en virtud de lo señalado por el jurista argentino Juan Carlos Cassagne, quien considera que *"La razonabilidad, en cuanto exige que los actos estatales posean un contenido justo, razonable y valioso, completa e integra la legitimidad, dejando la ley formal de ser así el único fundamento de validez de los actos estatales"* y, además, que *"todos los actos que produce la Administración Pública han de contar con un fundamento de legalidad y, a la vez, de razonabilidad o justicia, fundamento este último que rige para la actividad reglada como para la discrecional"*.

La Autoridad Nacional del Servicio Civil (en adelante SERVIR), es el órgano competente para brindar detalles respecto al fortalecimiento de las oficinas de recursos humanos y los alcances generales de aplicación de la norma vinculada al funcionamiento del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos.

Dicha Entidad a través de su Tribunal del Servicio Civil y la Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil, por la competencia y funciones que les son conferidas por reglamentación interna, emite pronunciamiento a través del Informe Técnico N° 000357-2021-SERVIR-GPGSC del 10 de marzo del 2021 y absuelve consulta sobre los alcances y aplicación de la Ley N° 31131 a los servidores que tienen vínculo laboral mediante contratos administrativos de servicios, resaltando para el presente caso, la conclusión número 3.2 donde señala que *"Los contratos administrativos de servicios vigentes al 10 de marzo de 2021 tienen carácter indefinido, procediendo únicamente la desvinculación por causa justa debidamente comprobada"*.

La misma autoridad administrativa, a través de la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 000113-2021-SERVIR-PE del 31 de julio del 2021, resolvió *"Formalizar el acuerdo de Consejo Directivo adoptado en la sesión N° 020-2021, mediante el cual se aprobó como opinión vinculante, relativa a la aplicación y alcances del artículo 4 de la Ley N° 31131, Ley que establece disposiciones para erradicar la discriminación en los regímenes laborales del Sector Público, el Informe Técnico N° 001470-2021-SERVIR-GPGSC"*; este último informe citado, especifica en la conclusión número 3.1 que los *"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 N° 31131, en vigencia a partir de 10 de marzo de 2021"*.

La Universidad Nacional Autónoma de Chota, por ser una entidad del Sector Público, debe enmarcar su actuación conforme a la interpretación vinculante de la Ley N° 31131, Ley que establece disposiciones para erradicar la discriminación en los regímenes laborales del Sector Público, la cual tiene como objeto incorporar al régimen laboral del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, a los trabajadores que desarrollan labores permanentes en las diversas entidades del Estado, contratados bajo el Decreto Legislativo 1057, Decreto Legislativo que Regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios; dicha norma establece ciertos requisitos para su procedencia, veamos el contenido del artículo 2: *"Artículo 2. Requisitos"*



Universidad Nacional Autónoma de Chota
“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”



Para la incorporación al régimen laboral del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, o del Decreto Legislativo 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, según corresponda, los trabajadores contratados bajo el régimen especial de contratación administrativa de servicios deben cumplir los siguientes requisitos:

- a. Realizar labores de carácter permanente al momento de la entrada en vigencia de la presente ley.
- b. Tener contrato administrativo de servicios (CAS) por dos (2) años de modo continuo o tres (3) años de modo discontinuo. Estos plazos se computan a partir de la fecha de la publicación de la presente ley.
- c. Haber ingresado a la institución mediante concurso público, en su defecto haber tenido la condición de servicios no personales y posterior contrato administrativo de servicios.
- d. A los trabajadores que hayan renunciado a un contrato CAS para asumir un contrato distinto en el interin de la vigencia de la presente norma se les reconoce los derechos que confiere la presente norma al estar comprendidos dentro del inciso b) del artículo 2 de la presente ley.”

Interpretación del literal d) del artículo 2 de la Ley N° 31131, en aplicación de la Constitución Política del Perú y de los principios de legalidad y razonabilidad del procedimiento administrativo:

La interpretación, análisis y fundamentación expuesta en los informes técnicos vinculantes de SERVIR, no se han pronunciado expresamente sobre los alcances del último requisito consignado “A los trabajadores que hayan renunciado a un contrato CAS para asumir un contrato distinto en el interin de la vigencia de la presente norma se les reconoce los derechos que confiere la presente norma al estar comprendidos dentro del inciso b) del artículo 2 de la presente ley”, especificado en el literal d) del artículo 2 de la Ley N° 31131, generándose la siguiente interrogante ¿Cuál es el sentido general del término “interin” en dicho precepto normativo?

Para comprender la norma dada por el legislador, debemos interpretar la misma en base a los principios de legalidad y razonabilidad, principios rectores del procedimiento administrativo ya definidos, que sirven de fundamento para una actuación administrativa legal y razonable y, a su vez, respetuosa de los derechos fundamentales de la persona humana incluidos los derechos laborales, como finalidad última del Estado Constitucional de Derecho, anteponiendo el accionar de la administración, primero en la Carta Magna como norma suprema y fundamental.

La Constitución Política del Perú reconoce los principios que regulan la relación laboral en su artículo 26, estableciendo que de forma obligatoria se deberá respetar: i) la igualdad de oportunidades sin discriminación, ii) el carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la ley y iii) la interpretación favorable al trabajador en caso de duda insalvable sobre el sentido de una norma.

De los conceptos subrayados en el párrafo anterior, el primero es reconocido por la doctrina jurídica en materia laboral como el principio de irrenunciabilidad y supone la protección de derechos en materia laboral, por eso son inválidos los actos de renuncias de derechos no disponibles; el segundo concepto es concebido como el principio indubio pro operario, el cual es aplicado cuando el contenido de la norma es incierto o indeterminado.

Con la sentencia del Pleno del Tribunal Constitucional contenida en el Exp. N° 008-2005-PI/TC el 12 de agosto del 2005, que tiene por asunto la “Demanda de inconstitucionalidad interpuesta por don Juan José Gorrity más de cinco mil ciudadanos contra la Ley N° 28175”, desarrolla que la aplicación del principio indubio pro operario (véanse las páginas 18 y 19 de la sentencia) está sujeto a cuatro consideraciones a continuación detalladas: i) “Existencia de una norma jurídica que, como consecuencia del proceso de interpretación, ofrece varios sentidos”. ii) “Imposibilidad lógico-axiológica de dirimir esta duda mediante la utilización de cualquier método de interpretación admitido como válido por el ordenamiento nacional”. iii) “Obligación de adoptar como sentido normativo a aquél que ofrece mayores beneficios al trabajador”. iv) “Imposibilidad del operador de integrar la norma, ya que el principio no se refiere a suplir la voluntad de éste, sino a adjudicarle el sentido más favorable al trabajador”.

Respecto al cuestionamiento surgido, resulta necesario verificar el contenido de la norma aplicando el criterio de interpretación gramatical, en consecuencia definir el término “interin”, para ello nos remitimos a la página web oficial de la Real Academia Española, la cual vincula su acepción al adverbio poco usado “3. adv. p. us. entretanto”, precisando su significado de la siguiente manera: “1. adv. Durante el tiempo que transcurre hasta la realización de lo que se expresa”, tal definición deberá ser reemplazada en el precepto normativo materia de análisis, veamos: “d. A los trabajadores que hayan renunciado a un contrato CAS para asumir un contrato



distinto durante el tiempo que transcurre hasta la realización de la vigencia de la presente norma se les reconoce los derechos que confiere la presente norma al estar comprendidos dentro del inciso b) del artículo 2 de la presente ley"; aún con esta definición, no se tiene la certeza de cuándo es factible tener por puesta la renuncia del servidor, ya que existen tres supuestos en los que podría ser aplicable la norma: i) renuncia presentada hasta el 9 de marzo del 2021, ii) renuncia presentada el 10 de marzo del 2021, iii) renuncia presentada a partir del 11 de marzo del 2021; de ser así, tampoco determina la norma de forma precisa y clara, si la renuncia aplica para seguir laborando en la misma entidad o en otra diferente; por lo que, definitivamente el literal d) del artículo 2 de la Ley N° 31131, ofrece diferentes contextos y aristas que no permite darle un mismo sentido, adoptando un contenido incierto e indeterminado al momento de su interpretación.

Tampoco es factible aplicar a dicha norma otros métodos o criterios de interpretación como es el *lógico-sistemático*, *histórico-genético*, *teleológico-finalista* u otro complementario, para poder dar solución a tal incertidumbre, ya que el problema surge en determinar su ámbito de validez espacio-temporal, es decir que sus efectos sean aplicables incluso en un tiempo anterior a la vigencia de la norma, que a decir del profesor Marcial Rubio Correa "al aplicar el Derecho en el tiempo, tenemos en primer lugar que clarificar los conceptos con lo que trabajamos. Ellos pertenecen a dos grupos. El primero es el que se refiere a la forma de aplicación según un determinado momento de vigencia de la norma y aquí hay tres conceptos: retroactividad, aplicación inmediata y ultractividad. El segundo grupo de conceptos tiene que ver con la consecuencia de aplicar las normas retroactivas, inmediata o ultractivamente y se relaciona con las teorías de los derechos adquiridos y de los hechos cumplidos".

Conforme ha venido señalando el Tribunal Constitucional en sendas ejecutorias, nuestro ordenamiento jurídico se rige por la teoría de los hechos cumplidos, consagrada en el artículo 103 de nuestra Carta Magna, por lo que la ley, desde su entrada en vigencia, se aplica a las consecuencias de las relaciones y situaciones jurídicas existentes y no tiene fuerza ni efectos retroactivos, salvo en materia penal cuando favorece al reo; sin embargo, es factible aplicar un precepto normativo con efecto retroactivo, siempre que se haya establecido en el mismo, que su aplicación es con fecha anterior a su entrada en vigencia, resulta de allí, que la norma dada puede tener un contenido incierto respecto a su aplicación en el tiempo, siendo factible y sólo así aplicar el *principio de indubio pro operario*, más aún si se trata de derechos laborales e indisponibles reconocidos bajo los alcances del *principio de irrenunciabilidad* también desarrollado jurisprudencialmente en la sentencia de inconstitucionalidad contenida en el Exp. N° 008-2005-PI/TC expedida por el Tribunal Constitucional, donde define que la irrenunciabilidad de los derechos laborales (véase la página 22 de la sentencia) "proviene y se sujeta al ámbito de las normas taxativas que, por tales, son de orden público y con vocación tuitiva a la parte más débil de la relación laboral. Es conveniente consignar que una norma jurídica puede contener dentro de su texto, partes taxativas y dispositivas", definiendo a la norma taxativa como "aquella que ordena y dispone sin tomar en cuenta la voluntad de los sujetos de la relación laboral. En ese ámbito, el trabajador no puede "despojarse", permutar o renunciar a los beneficios, facultades o atribuciones que le concede la norma", a diferencia de la norma dispositiva donde el trabajador tiene la capacidad autodeterminativa de decidir un canje sobre algún derecho laboral.

La Ley N° 31131, claramente es definida como una norma taxativa donde el trabajador no tiene alternativa para poder decidir sobre el canje de su derecho laboral a la estabilidad laboral con carácter de indeterminado de un contrato administrativo de servicios, ya que la potestad de decidir ello, solo la tiene la entidad pública, en ese sentido, emerge o surge la necesidad de que, se aplique al presente caso el carácter irrenunciable y no revocable de los derechos laborales establecidos en dicha Ley, a ser incorporados como trabajadores contratados bajo el régimen especial de contratación administrativa de servicios a plazo indeterminado.

Respecto a la última consideración plasmada en el punto 3.15 del presente informe legal, para aplicar el *principio indubio pro operario*, no es factible que esta institución universitaria aplique la figura legal de integración jurídica, ya que existe una norma jurídica aplicable, la cual se encuentra vigente y crear una norma jurídica sería quebrantaría el ordenamiento jurídico, más aún si la propia Ley establece en su segunda disposición complementaria final que "La falta de reglamentación de alguna de las disposiciones de la presente ley no es impedimento para su aplicación y exigencia".

Conlleva este análisis, a adoptar como sentido normativo a aquél que ofrece mayores beneficios a los dos servidores solicitantes, partiendo de la premisa que el trabajador *-necesariamente-* al momento de la entrada





Universidad Nacional Autónoma de Chota
“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”



en vigencia de la Ley N° 31131, debe contar con vínculo laboral bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 1057 y sus respectivas modificatorias; en ese mismo contexto, agregar que el motivo de la renuncia a un contrato CAS deberá ser únicamente para asumir inmediatamente después un contrato distinto, no siendo posible que exista un periodo o intervalo de tiempo entre ambas circunstancias, previo a la vigencia de la Ley en mención.

A fin de ahondar más en el caso, cabe preguntarnos, qué razón habría *-por parte del legislador-* para establecer que, luego de la entrada en vigencia de la Ley precitada, el trabajador renuncie a un contrato CAS *-que afirmamos es a plazo indeterminado, simplemente por la entrada en vigencia de la norma sin la necesidad de una adenda de contrato, según el informe vinculante de SERVIR-* para asumir un contrato distinto, ello implica la desvinculación laboral de dicho servidor, como una de las causales que extingue el contrato administrativo de servicios; diferente es el supuesto donde, luego de la entrada en vigencia de la Ley N° 31131, cuando el trabajador bajo la modalidad CAS a plazo indeterminado que cumple con los requisitos establecidos en el artículo 2 y en caso opte por asumir un contrato distinto dada la oportunidad *-como por ejemplo un cargo CAS confianza-* deberá solicitar licencia para tal fin, sin la necesidad de renunciar, salvo que desee dar fin al vínculo contractual.

Se advierte que el término “*interin*” no aplicaría para los supuestos precisados, siendo esta aclaración solo para fines prácticos, ya que, en un primer momento, por la incertidumbre originada de la interpretación del literal d) del artículo 2 de la Ley N° 31131, se podría entender una aplicación distinta que afectaría los derechos laborales del trabajador.

Esta Entidad adoptó como criterio, incluir y suscribir adendas a plazo indeterminado (sin ser obligatorio el mismo conforme a la conclusión 3.2 del Informe Técnico N° 001470-2021-SERVIR-GPGSC) con los servidores bajo el régimen de contratación administrativa de servicios (CAS), que hayan adquirido el periodo establecido en el literal b) del artículo 2 de la Ley N° 31131, siempre y cuando tengan vínculo laboral al 10 de marzo del 2021; de tal manera, dos servidores que actualmente ocupan cargo bajo CAS confianza, el Ing. Jaime Salatiel Barboza Fustamante como Jefe de la Oficina General de Infraestructura y Servicios Generales UNACH y la C.P.C. Lizbeth Regalado Cayotopa como Jefa de la Oficina General de Abastecimientos UNACH, muestran su preocupación al presentar una solicitud por no haber sido tomados en cuenta para ser incluidos y suscribir adenda como servidores CAS a plazo indeterminado, en el cargo que ocupaban hasta antes de asumir los cargos de confianza.

Revisados los actuados, se verifica que el Ing. Jaime Salatiel Barboza Fustamante, ingresó a laborar desde el 01 de febrero del 2018 como Jefe de la Unidad de Infraestructura conforme se advierte del Contrato CAS N° 001-2018-UNACH y con sendas adendas se prorrogó la vigencia de dicho contrato hasta el 31 de marzo del 2021; antes de culminar con el plazo establecido en la última adenda de contrato, se expidió la Resolución Presidencial N° 015-2021-UNACH del 22 de febrero del 2021, donde se le designa “*en el cargo de confianza como Jefe de la Oficina General de Infraestructura y Servicios Generales de la Universidad Nacional Autónoma de Chota, en la modalidad de Contratación Administrativa de Servicios – CAS (...) a partir del 23 de febrero del año 2021, con las atribuciones y responsabilidades que el cargo amerita*”.

Por otra parte, la C.P.C. Lizbeth Regalado Cayotopa, ingresó a laborar bajo el régimen CAS en periodos discontinuos conforme a continuación detalle: i) como especialista administrativo de la Oficina de Almacén del 13 de octubre del 2014 al 31 de diciembre del 2015, ii) como Especialista en Logística de la Oficina de Abastecimientos del 1 de enero del 2016 al 31 de diciembre del 2016, iii) como jefe de Logística de la Oficina de Abastecimientos del 2 de enero del 2017 al 31 de diciembre del 2018 y iv) como jefe de Logística de la Oficina de Abastecimientos del 12 de marzo del 2019 al 30 de abril del 2020; cabe detallar que mediante Resolución Presidencial N° 042-2019-UNACH del 9 de diciembre del 2019, se le encargó la Jefatura de la Oficina General de Abastecimientos UNACH; dicha encargatura se dio por concluida el 30 de abril del 2020, para luego ser designada con la Resolución Administrativa N° 28-2020-UNACH del 27 de abril del 2020, en el mismo cargo de confianza a partir del 1 de mayo del 2020, en la modalidad de Contratación Administrativa de Servicios – CAS.

Ambos servidores exponen en sus respectivas solicitudes que acreditan también cumplir con el periodo mínimo (más de dos años continuos en el caso del Ing. Jaime Salatiel Barboza Fustamante o tres discontinuos en el



Universidad Nacional Autónoma de Chota
“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”



caso de la C.P.C. Lizbeth Regalado Cayotopa), desempeñando labores de naturaleza permanente; información tomada como cierta ya que es verificada con los documentos adjuntados y ratificada en el informe técnico de la referencia por la oficina encargada de gestionar los recursos humanos de la UNACH.

Cabe resaltar que a la fecha de entrada en vigencia de la Ley materia de análisis, ambos servidores ocupaban cargos de confianza bajo la modalidad de contrato administrativo de servicios, ello no quiere decir que las labores realizadas eran de carácter transitoria, recordemos que la Corte Suprema de Justicia de la República del Perú en la Casación Laboral N° 5383-2016-Tacna, precisó en su fundamento décimo quinto que “*son consideradas labores de naturaleza permanente, aquellas que son constantes por ser inherentes a la organización y funciones de la entidad pública*”, implica ello que, cualquier servidor designado bajo la modalidad CAS confianza, realiza labores de naturaleza permanente por ser un cargo inherente de la estructura orgánica de la institución; en tal sentido, es factible afirmar que ambos servidores realizaban labores de carácter permanente al momento de la entrada en vigencia de la Ley N° 31131, a pesar de ocupar un cargo en la modalidad de CAS confianza.

De los documentos adjuntados y como bien se ha mencionado en el punto 3.23 del presente informe, ambos acreditan cumplir con requisito del periodo mínimo establecido; ahora, en relación al tercer requisito, es factible recalcar que la norma indica literalmente que el servidor debe acreditar “*Haber ingresado a la institución mediante concurso público, en su defecto haber tenido la condición de servicios no personales y posterior contrato administrativo de servicios*”, pudiendo determinar que no necesariamente se requiere, haber ingresado por concurso público de méritos, sino también se admite el supuesto de haber iniciado la prestación de servicios mediante contratos no personales o de naturaleza civil y posterior a ello, la suscripción de contrato administrativo de servicios sin necesidad de haber ingresado por concurso público, tal es así, que ambos servidores solicitantes, cumplen también con el tercer requisito establecido en la norma materia de análisis, acreditando dicho extremo con los Contratos que obran en los expedientes que en copia forman parte del presente informe.

Según el análisis jurídico realizado desde el punto 3.11 al 3.21 del presente informe, se tiene por cierto que tanto el Ing. Jaime Salatiel Barboza Fustamante así como la C.P.C. Lizbeth Regalado Cayotopa, dejaron de laborar en los cargos a los que accedieron por concurso público, ante la aceptación de la propuesta del Presidente de la Comisión Organizadora de la UNACH, para asumir de forma continua e inmediata otro cargo bajo la modalidad de CAS confianza, como Jefe de la Oficina General de Infraestructura y Servicios Generales UNACH y Jefa de la Oficina General de Abastecimientos UNACH, respectivamente; lo que conlleva a subsumir esta premisa en el supuesto normativo contenido en el literal d) del artículo 2 de la Ley N° 31131, para lo cual, se debe adoptar como sentido normativo a aquél que ofrece mayores beneficios a ambos servidores, en aplicación del *principio indubio pro operario*, con base en la Constitución Política del Perú y de los principios de legalidad y razonabilidad del procedimiento administrativo.

Siendo factible asumir que, los trabajadores que renuncien en el ínterin de la vigencia de la norma -entiéndase que la renuncia ha sido interpuesta antes del 10 de marzo del 2021, fecha que entró en vigencia la Ley N° 31131- para asumir inmediatamente después otro cargo -sin que la relación laboral sea interrumpida entre la renuncia y asunción de otro cargo- deberán ser considerados bajo los alcances de la Ley mencionada, la cual establece disposiciones para erradicar la discriminación en los regímenes laborales del Sector Público.

Por lo tanto, es fundada la petición planteada, de declarar la relación laboral bajo la modalidad de contratación administrativa de servicio a tiempo indeterminado, ya que los servidores Ing. Jaime Salatiel Barboza Fustamante y C.P.C. Lizbeth Regalado Cayotopa, cumplen con los requisitos establecidos en el artículo 2 de la Ley N° 31131. Para tal fin, la Oficina de Recursos Humanos, deberá realizar las gestiones administrativas inmediatas para la actualización de datos de personal humano ante el Ministerio de Economía y Finanzas, con el registro de información en el Aplicativo Informático para el Registro Centralizado de Planillas y de Datos de los Recursos Humanos del Sector Público AIRHSP y así evitar vulnerar los derechos fundamentales en materia laboral de los trabajadores solicitantes.

Que, por los fundamentos expuestos se declara fundada las solicitudes formuladas por los servidores Jaime Salatiel Barboza Fustamante y Lizbeth Regalado Cayotopa, respecto a reconocer la relación laboral bajo la





Universidad Nacional Autónoma de Chota
“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”



modalidad de contratación administrativa de servicio a tiempo indeterminado según la Ley N° 31131, debiendo emitirse el acto resolutivo correspondiente.

Que, de conformidad con el artículo 62° de la Ley Universitaria N° 30220 y el artículo 24 del Estatuto de la Universidad Nacional Autónoma de Chota.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: DECLARAR fundada las solicitudes formuladas por los servidores Jaime Salatiel Barboza Fustamante y Lizbeth Regalado Cayotopa, respecto a reconocer la relación laboral bajo la modalidad de contratación administrativa de servicio a tiempo indeterminado según la Ley N° 31131, por los fundamentos expuestos en la parte considerativa de la presente Resolución.

ARTÍCULO SEGUNDO: DISPONER que la Unidad de Recursos Humanos, realice las gestiones administrativas inmediatas para la actualización de datos de personal humano ante el Ministerio de Economía y Finanzas, con el registro de información en el Aplicativo Informático para el Registro Centralizado de Planillas y de Datos de los Recursos Humanos del Sector Público AIRHSP.

ARTÍCULO TERCERO: NOTIFICAR a los servidores Jaime Salatiel Barboza Fustamante y Lizbeth Regalado Cayotopa, para conocimiento y fines pertinentes.

ARTÍCULO CUARTO: DEJAR SIN EFECTO todo acto administrativo que se opongan a la presente Resolución.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE, CÚMPLASE Y ARCHÍVESE.




D. Sebastián Bustamante Edquén
PRESIDENTE




Abg. Arnulfo Bustamante Mejía
SECRETARIO GENERAL

C.c.
Administración
RR.HH
Asesoría Jurídica
interesados
Archivo