



N°/24 -2022/HAPCSR-II-2-UGRH

# RESOLUCIÓN DIRECTORAL

Veintiséis de Octubre,

21 MAR 2022

**VISTO:** Oficio N° 021-2022-SUTHAPCOSAR—FENUTSSA.SG. de fecha 21 de Febrero del 2022; Resolución Directoral N° 209-2021/GRP-HAPCSR-II-2-UGRH de fecha 07 de Junio de 2021; Memorandum Circular N° 022-2022/HAPCSR II-2-430020171 de fecha 18 de Febrero de 2022; Informe Técnico N° 01-2022/HAPCSR II-2-430020173 de fecha 24 de Febrero de 2022; Informe N° 030-2022/HAPCSR II-2-4300201761 de fecha 28 de Febrero de 2022; Informe N° 008-2022-430020171-1 de fecha 14 de Marzo de 2022; Memorandum N° 180-2022/HAPCSR II-2-430020171 de fecha 15 de Marzo de 2022, emitido por la Dirección Regional de Salud Piura y con Proveído Favorable de la Unidad de Gestión de Recursos Humanos del Hospital de la Amistad Perú Corea Santa Rosa II-2 Piura, y demás actuados;

## CONSIDERANDO:

Que, mediante la Resolución Directoral N°209-2021/GRP-HAPCSR-II-2-UGRH, de fecha 07 de junio del 2021, se resuelve reconocer a 645 trabajadores contratados bajo la modalidad del D.Leg N°1057 (CAS), los beneficios del artículo 4° de la Ley N°31131;

Que, lo antes expuesto significa que los 645 trabajadores descritos en la resolución antes acotada, pasarían a ser contratados a plazo indeterminado en amparo del artículo 4° de la Ley N°31131; Ley publicada en el diario El Peruano el 09 de marzo del 2021, la cual constaba de 5 artículos; sin embargo, el 30 de noviembre del 2021, el Tribunal de Constitucional declaró a dicha norma inconstitucional, dejando sin efecto los artículos 1, 2, 3 y 5, quedando vigente únicamente el primer párrafo del artículo 4°, el cual indica lo siguiente:

“Artículo 4.- Eliminación de la temporalidad sin causa y prohibición de contratación bajo el régimen CAS.

Desde la entrada en vigencia de la presente ley hasta que se produzca la incorporación a que se refiere el artículo 1, los contratos administrativos de servicios son de carácter indefinido, motivo por el cual pueden ser despedidos solo por causa justa debidamente comprobada”.

Al respecto, El máximo intérprete de la constitución (Tribunal Constitucional) señaló que dicha ley contribuye al tratamiento desarticulado y a una planificación deficiente que todavía subsiste en la gestión de recursos humanos del Estado. Además, cuestionan que en su momento la ley no tuvo respaldo por el Poder Ejecutivo, el cual es el competente para diseñar y dirigir la política laboral pública, según el artículo 118, inciso 3, de la Constitución. Incluso, agregó el Tribunal Constitucional que con la ley N°31131 se sacrifica la meritocracia, que es uno de los principios fundamentales en el acceso a la carrera pública;

Que, en tal sentido, se colige que al quedar vigente únicamente el Artículo 4° de la Ley N°31131, significa que los contratos CAS suscritos hasta el 10 de marzo del 2021 son indefinidos, EXCEPTO LOS QUE SEAN SUSCRITOS PARA LABORES DE NECESIDAD TRANSITORIA O DE SUPLENCIA (como los CAS suscritos durante la pandemia declarada a efectos de contra restar los efectos del covid-19);

Que, en este punto es necesario precisar que la norma estipula claramente que el efecto de “plazo indeterminado” solamente es aplicable para todos los contratos CAS celebrados hasta esa fecha y que no sean transitorios o de suplencia, vale decir que es necesario el cumplimiento de estos 2 requisitos (sine qua non) para que se configuren como tal;

Que, en tal sentido, resulta evidente que todos los contratos CAS COVID, cuya denominación es considerada como tal, para describir aquellos contratos CAS suscritos durante la pandemia y emergencia sanitaria que atraviesa el país, producto de coronavirus Covid-19, en la cual estableció claramente que estos contratos son de naturaleza temporal y que culminan indefectiblemente con la culminación de emergencia sanitaria del país (inciso c del Art. 27.2 del D.U. N°029-2020), no puede aplicarse los alcances de la Ley N°31131, por cuanto la misma norma indica y cada vez que se renueva el periodo de la emergencia sanitaria se ratifica que todos los contratos CAS suscritos durante la pandemia (desde el 16 de marzo del 2020) son de naturaleza temporal;

Que, siendo ello así, se evidencia dos tipos de Contratos CAS, los denominados CAS REGULAR (que son pre pandemia, antes del 16 de marzo del 2020) y los CAS COVID (que son post pandemia, a partir del 16 de marzo del 2020), para los cuales los alcances de la Ley N°31131 se extiende únicamente a los CAS REGULARES;





Nº 124 -2022/HAPCSR-II-2-UGRH

## RESOLUCIÓN DIRECTORAL

Veintiséis de Octubre, 21 MAR 2022

Que de la revisión y evaluación de los aplicativos AIRHSP, INFORUSH y PLH se observa claramente que en el presente Hospital existen serias incongruencias, las cuales se desconoce su origen, sin embargo a la fecha se encuentran en etapa de subsanación, por parte de la Oficina de Recursos Humanos, para lo cual se ha realizado el filtro de cada trabajador que se encuentra bajo la modalidad CAS (regular y covid), encontrándose que solo existen registrados en los aplicativos 110 cas regulares y 674 cas covid;

Que, sin embargo, la realidad es muy distinta de las cifras que se observan en dichos aplicativos, por cuanto la Oficina de Recursos Humanos luego de realizar una **evaluación y recopilación minuciosa de los contratos cas de cada trabajador**, se ha logrado detectar y/o descubrir, que los trabajadores CAS REGULARES de la presente Entidad son 336, y los trabajadores CAS COVID son 407. Asimismo, es necesario precisar que si bien es cierto en el PLH figuran 377 cas regulares de acuerdo al filtro de fechas desde marzo del 2020 hacia atrás, sin embargo a dicha cifra se debe restar las peas que se han ido nombrando, los cas de confianza y otros trabajadores que han renunciado;

Que, siendo ello así, en mérito de la aplicación de la Ley N°31131, los trabajadores a los cuales les corresponde el derecho a ser beneficiados con el contrato cas a plazo indeterminado en la presente Entidad son a 336 trabajadores, los cuales ingresaron bajo la modalidad de contrato CAS hasta antes de la emisión de la norma antes mencionada;

Sin embargo, del análisis y evaluación de la Resolución Directoral N°209-2021/GRP-HAPCSR-II-2-UGRH, de fecha 07 de junio del 2021, se observa que carece de validez en virtud que se evidencia serios errores y/o vicios, como la falta de motivación por cuanto, la motivación constituye una garantía constitucional que busca evitar la arbitrariedad de la Administración al emitir actos administrativos carentes de sustento técnico legal. El acto administrativo debe estar **debidamente motivado** en proporción al contenido y conforme al ordenamiento jurídico; **La motivación deberá ser expresa**, mediante una relación concreta y directa de **los hechos probados relevantes del caso específico**, y la exposición de las razones jurídicas y normativas que con referencia directa a los anteriores justifican el acto adoptado. No son admisibles como motivación, la simple mención del número de una ley o de un decreto supremo, o transcribir un solo artículo sin realizar un análisis fáctico jurídico, pues toda mención expuesta en la parte resolutive de una resolución debe especificar los motivos por los cuales ha sido considerada, un análisis estructural y las razones por las cuales será aplicada al caso en cuestión;

Que, asimismo, del análisis de la resolución antes mencionada se evidencia, que dicha resolución carece de algún informe técnico y/o legal que sustente sus afirmaciones, pues solo se limita a indicar en la parte de los Vistos, una retahíla de documentos, de los cuales ninguno es mencionado en la parte considerativa, ni desarrolla los argumentos de los supuestos documentos que sustentan dicha resolución;

Que, adicionalmente a ello, se observa que dicha resolución hace mención a información totalmente falsa, lo cual acarrea la apertura de procedimiento administrativo sancionador sobre las personas que elaboraron y visaron la presente resolución, por cuanto se hace mención a 645 trabajadores afirmando que les corresponde los beneficios de la Ley N°31131, sin embargo de la verificación de sus contratos se observa que mas del 50% son CAS COVID, y como se ha señalado y argumentado en los párrafos anteriores, a dichos trabajadores que se encuentren dentro de esa naturaleza contractual no les asiste dicho derecho por tratarse de contratos estrictamente temporales los cuales culminaran indefectiblemente al terminar la emergencia sanitaria;

Al respecto es necesario precisar que las afirmaciones vertidas en el párrafo anterior, respecto a los trabajadores que son cas regulares o cas covid, se encuentra debidamente respaldada con los contratos suscritos por ellos mismos y que se encuentran en los archivos de Recursos Humanos, con lo cual se evidencia la falsedad del listado considerado en la Resolución Directoral N°209-2021/GRP-HAPCSR-II-2-UGRH, de fecha 07 de junio del 2021;

Que, sin perjuicio de lo antes expuesto es necesario precisar que para emitir un pronunciamiento respecto a que un trabajador es susceptible de ser contratado a plazo indeterminado implica todo un procedimiento, por cuanto para empezar se debe solicitar y/o asegurar el presupuesto para poder asegurar las remuneraciones del trabajador o trabajadores que se pretende amparar con este beneficio, y eso es un procedimiento que se realiza ante el Ministerio de Economía (MEF), el cual es previamente canalizado por la Oficina de Planeamiento y Presupuesto del Pliego Regional Piura, pues somos una unidad Ejecutora (406) que pertenecemos a dicho pliego;



Nº 124 -2022/HAPCSR-II-2-UGRH

## RESOLUCIÓN DIRECTORAL

Veintiséis de Octubre,

21 MAR 2022

Que, una vez obtenida la aprobación presupuestal por parte del MEF, se procede a solicitar los registros en el AIRHSP, por cuanto no todos los trabajadores cas regulares de la presente Entidad se encuentran registrados como tales, de forma tal que pasarían en dicho aplicativo a ser CAS SOSTENIBLES;

Siendo ello así, una vez culminadas esas etapas, se puede proceder a emitir el documento resolutorio que les otorgue el derecho a ser contratados a plazo indeterminado, pues no se trata de simplemente transcribir un numero de ley o un artículo a un acto resolutorio y con eso afirmar que se tiene derecho a ser contratado a plazo indeterminado sin pasar por una verificación por parte de las instancias pertinentes, pues dicho accionar atentaría económicamente contra la Entidad, contra los trabajadores por cuanto se les asignaría una situación legal que es imposible cumplir y atentaría contra el Estado mismo, al no cumplir el debido procedimiento;

Consecuentemente al observar que la presente resolución adolece de groseros errores, incluso vulneración de la normatividad vigente legal y presupuestal, carece de validez, recomendando dejarla sin efecto en la brevedad posible, a efectos de no causar una falsa expectativa sobre los trabajadores y cumplir el procedimiento regular con la finalidad de otorgar el beneficio de la Ley N°31131 a quienes realmente corresponde, pues del análisis de la citada resolución hasta reincorporados judiciales son mencionadas en la misma, lo cual es totalmente incongruente con la finalidad de la ley, pues los reincorporados judiciales se rigen por otra normativa en base a sus mandatos judiciales;

Que, ante tal coyuntura, mediante Memorandum Circular N° 022-2022/HAPCSR II-2-430020171 de fecha 18 de Febrero de 2022, el Director Ejecutivo del Hospital de la Amistad Perú Corea Santa Rosa II-2 Piura, solicita remitir Opinión Técnico -Legal respecto de la situación de los Trabajadores del Hospital de la Amistad Perú Corea Santa Rosa;

Que, mediante Informe Técnico N° 01-2022/HAPCSR II-2-430020173 de fecha 24 de Febrero de 2022, la Jefe de la Oficina de Planeamiento Estratégico, indica, que de la verificación en el Aplicativo Informático para el Registro Centralizado de Planillas y de Datos de los Recursos Humanos del Sector Público - AIRHSP se observa que existen 126plazas CAS que tienen un costo anual de S/ 4,172,756.40 y de 675 plazas COVID-19 que representan un costo anual de S/ 36,131,737.20; expuesto lo anterior, esta oficina informa que solamente se cuenta con disponibilidad presupuestal para Contrato Administrativo de Servicios - CAS el monto de S/ 4,271,403 (cuatro millones doscientos setenta y un mil cuatrocientos tres con 00/100 soles) y que dicha resolución al tener una PEA de 645 su costo sobrepasaría lo asignado en el presupuesto generando un déficit presupuestal;

Que, con Informe N° 030-2022/HAPCSR II-2 4300201761 de fecha 28 de Febrero de 2022, el Jefe de la Unidad de Gestión de Recursos Humanos del Hospital de la Amistad Perú Corea Santa Rosa II-2 Piura, menciona, en su análisis, sobre Aplicación de la Ley N°31131 en el Hospital Santa Rosa, en virtud que en la presente Entidad existen dos modalidades contractuales para el régimen CAS, los cuales son los CAS REGULARES y los CAS COVID. Que de la revisión y evaluación de los aplicativos AIRHSP, INFORUSH y PLH se observa que solo existen registrados en los aplicativos 110 CAS REGULARES y 674 CAS COVID, sobre la Validez y/o legalidad de la Resolución Directoral N°209-2021/GRP-HAPCSR-II-2-UGRH, Que, del análisis y evaluación de la resolución antes mencionada se colige que adolece de validez en virtud que se evidencia serios errores y/o vicios, como la falta de motivación(...), pues todo acto administrativo debe estar debidamente motivado en proporción al contenido y conforme al ordenamiento jurídico; La motivación deberá ser expresa, mediante una relación concreta y directa de los hechos probados relevantes del caso específico, y la exposición de las razones jurídicas y normativas que con referencia directa a los anteriores justifican el acto adoptado. Asimismo, indica que del análisis de la resolución en cuestión se evidencia, que dicha resolución carece de algún informe técnico y/o legal que sustente sus afirmaciones. Adicionalmente a ello, se observa que dicha resolución hace mención a información totalmente falsa, lo cual acarrea la apertura de procedimiento administrativo sancionador sobre las personas que elaboraron y visaron la presente resolución, por cuanto se hace mención a 645 trabajadores afirmando que les corresponde los beneficios de la Ley N°31131, sin embargo de la verificación de los mismos se observa que más del 50% de esos trabajadores son CAS COVID, y como se ha señalado y argumentado en los párrafos anteriores, a dichos trabajadores que se encuentren dentro de esa naturaleza contractual no les asiste dicho derecho por tratarse de contratos estrictamente temporales los cuales culminarían indefectiblemente al terminar la emergencia sanitaria;

Que, con Informe N° 008-2022-430020171-1, emitido por el Asesor Legal del Hospital de la Amistad Perú Corea Santa Rosa II-2, Concluye, que conforme al Decreto Legislativo N° 1057 y su Reglamento, la renovación o prórroga del contrato



Nº 124 -2022/HAPCSR-II-2-UGRH

## RESOLUCIÓN DIRECTORAL

Veintiséis de Octubre, 21 MAR 2022

administrativo de servicios (la cual se formaliza mediante una adenda sin afectar la continuidad del vínculo), puede ser renovado cuantas veces se considere necesario y tiene como límite el fin de año fiscal, estando **sujeto a la disponibilidad presupuestal de la Entidad**, lo cual no puede variar las condiciones esenciales del trabajo (entre ellos la remuneración); que la Ley n° 31131, Ley que establece disposiciones para erradicar la discriminación en los regímenes laborales del sector público, se encuentra ventilando ante el tribunal Constitucional, ante un proceso de inconstitucionalidad, en el cual ya existe un pronunciamiento, sin embargo hay ciertos vacíos que aun se encuentran en discusión los cuales algunos de ellos han sido aclarados por SERVIR, sin embargo aun no se ha finiquitado la situación jurídica del CAS según la norma acotada; motivo por el cual, toda afirmación o contratación sin un sustento o financiamiento por parte del MEF o autorización presupuestal y registro correspondiente en el AIRHSP, es nulo de pleno derecho, conforme a la aplicación del artículo 10, numeral 1 del TUO de la Ley N° 27444, ley del procedimiento administrativo general, esto por "La contravención a la Constitución, a las leyes o a las normas reglamentarias", recomendando expedir el acto Resolutivo que deje sin efecto LA RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 209-2021/GRP-HAPCSR-II-2-UGRH de fecha 07 de Junio del 2021;

Que, mediante Memorandum N° 180-2022/HAPCSR II-2-430020171 de fecha 15 de Marzo del 2022, el Director Ejecutivo del Hospital de la Amistad Perú Corea Santa Rosa II-2, visto el Informe emitido por el Asesor Legal y documentos anexos, solicita, dejar sin efecto mediante acto resolutivo, la Resolución Directoral N° 209-2021/GRP-HAPCSR-II-2-UGRH de fecha 07 de Junio del 2021;

Que, con el visto bueno de la Oficina de Administración, Unidad de Gestión de Recursos Humanos, Asesor Legal y Legajos y escalafón.

De conformidad a lo dispuesto por Ley N° 31365 Ley de Presupuesto del Sector Público para el año fiscal 2022; Ley N° 28175 Ley Marco del Empleo Público; Decreto Legislativo N° 1442, Decreto Legislativo de la Gestión Fiscal de los Recursos Humanos en el Sector Público; Decreto Ley N° 22867 que norma el Proceso Para la Desconcentración Administrativa, Decreto Legislativo N° 276 Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Publico; Decreto Supremo N° 005-90-PCM; Ley N° 27657 Ley del Ministerio de Salud;

En uso de las facultades conferidas por la Resolución Ministerial N° 963-2017/MINSA del 31 de Octubre del 2017; Ordenanza Regional N° 254-2012/GRP-CR que aprueba el Reglamento de Organización y Funciones (ROF) del Hospital de la Amistad Perú Corea II-2 Santa Rosa - Piura; Ordenanza Regional N° 457-2020/GRP-CR de fecha 30 de Noviembre del 2020; "Aprueban modificación del Cuadro para Asignación de Personal Provisional (CAP-P) de las Unidades Ejecutoras de Salud del Pliego 457 Gobierno Regional Piura y la **Resolución Ejecutiva Regional N° 686-2021/GOBIERNO REGIONAL PIURA-GR**, de fecha 05 de Noviembre de 2021; que designa a partir del día siguiente del presente resolutivo al **Médico RAUL JUNIOR GONZALES NAVARRO**, en el cargo de Director del Hospital de la Amistad Perú Corea Santa Rosa II 2, cargo considerado de confianza en el Gobierno Regional Piura.

### SE RESUELVE:

**ARTÍCULO 1°.- DEJAR SIN EFECTO**, la Resolución Directoral N° 209-2021/GRP-HAPCSR-II-2-UGRH, de fecha 07 de Junio del 2021, por los fundamentos expuestos en la parte considerativa de la presente Resolución.

**ARTÍCULO 2°.-** Derivar copia de todo lo actuado a la Secretaria Técnica, a efectos de que se apertura Proceso Administrativo Sancionador sobre los presuntos responsables, que dieron lugar a la Resolución Directoral N° 209-2021/GRP-HAPCSR-II-2-UGRH de fecha 07 de Junio del 2021.

**ARTICULO 3°.-** Hágase de conocimiento la presente Resolución a las unidades orgánicas del Hospital de la Amistad Perú Corea Santa Rosa II-2; Asesor Legal, Recursos Humanos, Legajos y Escalafón, para los fines correspondientes.

Regístrese, Comuníquese y Archívese;

RJGN/JCGC/WSGR/sspg



GOBIERNO REGIONAL PIURA  
HOSPITAL DE LA AMISTAD PERU COREA SANTA ROSA II-2  
Dr. Raúl Junior González Navarro  
DIRECTOR EJECUTIVO  
MÉDICO NEFRÓLOGO  
C.M.P. 43385 - R.N.E. 32545