

RESOLUCIÓN DE ÓRGANO SANCIONADOR N° 059-2025-OS-MPC

Cajamarca, **21 FEB. 2025**

VISTOS:

El Expediente N° 35586-2023; Resolución de Órgano Instructor N° 42-20234OI-PAD-MPC; Informe de Órgano Instructor N° 39-2025-OI-PAD-MPC de fecha 30 de enero del 2025, y

CONSIDERANDO:

Que, la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, desarrolla en su Título V el nuevo diseño de Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador en el Sector Público, en cuanto a su vigencia, la Undécima Disposición Complementaria Transitoria del Reglamento General de referida Ley N° 30057 aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM señala que: "El título correspondiente al régimen disciplinario y procedimiento sancionador entra en vigencia a los tres (3) meses de publicado el presente reglamento con el fin que las entidades adecuen internamente al procedimiento"; así, y estando a que el referido reglamento fue publicado el 13 de junio de 2014, el régimen disciplinario y procedimiento sancionador conforme a la Ley de Servicio Civil entró en vigencia a partir del 14 de septiembre de 2014, por lo que corresponde accionar conforme a las reglas establecidas en dicho procedimiento

IDENTIFICACIÓN DE LA INVESTIGADA:

JANETH LINARES CABANILLAS

- DNI N° : 42006832
- Cargo : Coordinador de contratos.
- Área/Dependencia : Oficina General de Gestión de Recursos Humanos.
- Tipo de contrato : Decreto Legislativo N° 1057

ANTECEDENTES:

1. DIRECTIVA QUE REGULA EL PROCEDIMIENTO PARA LA ELABORACIÓN Y SUPERVISIÓN DE LAS PLANILLAS DE PAGO DE REMUNERACIONES MENSUALES Y BENEFICIOS (Fs. 235-242).
2. RESOLUCIÓN DE LA OFICINA GENERAL DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS N° 99-2021-OGGRRHH-MPC (Fs. 243), mediante la cual se aprueba la Directiva anteriormente mencionada.
3. CONTRATO ADMINISTRATIVO DE SERVICIO CAS N° 675-2019 (Fs. 244-246), mediante la cual se contrata a la servidora investigada como Coordinadora de contratos de la Oficina de Recursos Humanos.

EXPEDIENTE N° 35579-2023

1. MEMORÁNDUM MÚLTIPLE N°099-2023-MPC-OGGRRHH (Fs. 01) de fecha 27 de febrero del 2023, la Abg. Carmen Ruth Hurtado Ramos – Directora de la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos, remite memorándum con asunto "Comisión Evaluadora", dirigido hacia la Abg. Melissa Anahí Paico Revilla – Abogada de la OGGRRHH-MPC y la Abg. Tania Hoyos Fernández – Responsable de la Liquidación de Beneficios Sociales OGGRRHH MPC, quien expresa: "(...) comunicar que fueron designadas para conformar el equipo de trabajo correspondiente al SICENRAMIENTO DE LA SITUACIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES BAJO EL RÉGIMEN LABORAL del Decreto Legislativo N° 1057 – CAS".
2. Mediante INFORME TÉCNICO LEGAL N° 003-2023-MPC-OGGRRHH-AL (Fs. 02-05) de fecha 01 de marzo de 2023, Melissa Anahí Paico Revilla – Abogada de la OGGRRHH y Tania Hoyos Fernández – Responsable de Liquidación de Beneficios Sociales de la OGGRRHH, remiten Informe Técnico Legal con asunto "Remite Informes Actuariales Laborales D. LEG. N° 1057 -CAS y Ref. Legajo/ Sistema Integrado de Recursos Humanos/ Record Laboral/ Contratos y Adendas, dirigido hacia la Abg. Carmen Ruth Hurtado Ramos – Directora de la OGGRRHH MPC, quienes concluyen:
 - 3.1 Se hace entrega al Director de la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos, 01 archivador con 231 folios, conteniendo los Informes Actuariales Laborales de los servidores bajo el Régimen del Decreto Legislativo N° 1057 – CAS, que en el año 2022 han suscrito contrato con variación de cargo y remuneración, sin haber ingresado a prestar servicios a la entidad superando previamente un concurso público. Asimismo, se adjunta la lista de 10 trabajadores que han sido evaluados según la normatividad que regula el derecho laboral; a fin, de continuar y adoptar las acciones pertinentes en coordinación con la alta dirección.

TRABAJADORES CON VARIACIÓN EN EL CARGO, REMUNERACIÓN Y SIN CONCURSO PÚBLICO – AÑO 2022

Av. Alameda de los Incas
Cajamarca - Perú

076 602660 - 076 602661

contactenos@municaj.gob.pe

RÉGIMEN LABORAL	Nº DE TRABAJADORES
CAS	10

- 3.2 Se deja claramente establecido, que, en mérito al ejercicio del Derecho de Petición Administrativa, regulado en el Art. 117 del Texto Único Ordenado de la Ley 27444 – Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado mediante Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, en concordancia con el artículo 2 inciso 20) de la Constitución Política del Perú; **se emitieron los Informes Actuariales solicitados, los cuales solo recomiendan, más no tienen carácter vinculante ser ratificados por la alta dirección.**
3. **MEMORÁNDUM N° 196-2023-GM-MPC (Fs. 06)** de fecha 03 de marzo del 2023, el Ing. Wilder Max Narro Martos – Gerente de la Gerencia Municipal remita memorándum con asunto "Emitir opinión legal" dirigido hacia el Abg. Víctor A. Humán Rojas – Director de Asesoría Jurídica, quien expresa. "(...) en atención al documento de la referencia, para que emita opinión legal en relación a la procedencia o no de la variación de cargo y remuneración de 10 trabajadores de la MPC bajo el régimen CAS".
4. **INFORME N° 121-2023-OGAJ-MPC (Fs. 7 -10)** de fecha 07 de marzo del 2023, el Abg. Víctor A. Humán Rojas – Director de Asesoría Jurídica remite informe con asunto "Remite opinión legal respecto a informes actuariales laborales de 10 trabajadores bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 1057- CAS" y Referencia Informe Legal N° 015-2023-VAHR/OGAJ-MPC, dirigido hacia el Ing. Wilder Max Narro Martos – Gerente de la Gerencia Municipal, quien expresa: "(...) hago llegar el informe de la referencia, el mismo que suscribo en su totalidad, en el cual, por las razones expuestas, esta oficina es de **OPINIÓN** que los Contratos Administrativos de Servicios suscritos por los servidores señalados dentro del expediente administrativo, contravienen lo dispuesto en el Art. 7° del Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057, aprobado mediante Decreto Supremo N° 075-2008-PCM, el artículo 5° de la Ley Marco del Empleo Público – Ley N° 28175, las sentencias del Tribunal Constitucional y los diversos pronunciamientos del SERVIR; en consecuencia, los mismos adolecen de vicios que acarrear su nulidad. Adjunto informe legal.
- **INFORME LEGAL N° 015-2023-VAHR/OGAJ-MPC (Fs. 07 reverso-10 reverso)** de fecha 07 de marzo del 2023, Víctor Alberto Huamán Rojas – Director de la Oficina de Asesoría Jurídica, remite Informe Legal con asunto "Emite Opinión Legal respecto a informes actuariales laborales de 47 trabajadores bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 1057 – CAS y Ref. MEMORANDUM N° 196-2023-GM-MPC, dirigido hacia el Ing. Wilder Max Narro Martos – Gerente Municipal MPC, quien Concluye:

Por las consideraciones precedentes y normas acotadas y conforme al Informe Técnico Legal N° 003-2023-MPC-OGRRRH-MPC de fecha 01 de marzo del 2023 suscrito por la Abg. Melissa Analí Paico Revilla y la Abg. Tania Hoyos Fernández de la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos y el Informe N° 169-2023-MPC-OGRRRH de fecha 02 de marzo del 2023, suscrito por la Directora de la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos, que contienen los Informes Actuariales Laborales de 10 servidores bajo el régimen laboral D.L N° 1057, quien suscribe **OPINA**: porque los contratos Administrativos de Servicios Suscritos por estos servidores contravienen lo dispuesto en el Art. 8 del Decreto Legislativo N° 1057, su reglamento, el artículo 5° de la Ley marco del Empleo Público - Ley 28175 y los diversos pronunciamientos del SERVIR; en consecuencia, los mismo adolecen de vicios que acarrear su nulidad.

Respecto al carácter indeterminado de los Contratos Administrativos de Servicios (CAS) suscritos por estos trabajadores, conviene precisar que por mandato imperativo del artículo 4° de la Ley N° 31131, en vigencia a partir de 10 de marzo del 2021, los contratos CAS vigentes a dicha fecha adquirieron la condición de contratos a plazos indeterminados; sin embargo, para contar con dicho carácter se debe haber ingresado por concurso público y estar desarrollando labores permanentes; situación que ha tomado en cuenta al momento de la suscripción de los Contratos Administrativos de Servicios bajo análisis, debido a que los mismos presentan una variación en la remuneración y cargo, por lo tanto, tal y cual establece la normatividad vigente vienen hacer nuevos puestos de trabajo y por lo tanto debieron de ingresar por concurso público de méritos; sin embargo tal y como se viene mencionando líneas precedentes no se ha perfeccionado dicha contratación a través de un concurso público de méritos, sin embargo tal y como se viene mencionando líneas precedentes no se han perfeccionado dicha contratación a través de un concurso público de méritos; en consecuencia, considero que existe un vicio de dichos documentos que válidamente fundamentan su nulidad.

En consecuencia: RATIFICAMOS la acción de Desvinculación recomendada por el personal designado de la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos a través de informes Actuariales Laborales, para lo cual dicha dependencia de acuerdo a sus funciones y competencias establecidas en el ROF deberá adoptar las acciones correspondientes de tal manera que se cumpla con el correcto procedimiento establecido, teniendo en cuenta los plazos previstos, en aras de velar por los intereses de la Entidad.

5. Mediante **RESOLUCIÓN DE GERENCIA MUNICIPAL N° 130-2023-GM/MPC (Fs.11-18)** de fecha 10 de marzo de 2023, el Ing. Wilder Max Narro Martos – Gerente Municipal de la Municipalidad Provincial de Cajamarca, **RESUELVE**:

ARTÍCULO PRIMERO. – DECLARAR LA NULIDAD DE OFICIO DEL CONTRATO ADMINISTRATIVO DE SERVICIOS – CAS N° 67-2022, de fecha 29 de diciembre del 2021; suscrito entre la Municipalidad Provincial de Cajamarca, representada en aquel

Av. Alameda de los Incas
Cajamarca - Perú

076 602660 - 076 602661

contactenos@municaj.gob.pe

momento por el **Abg. Edwin Orlando Casanova Mosqueira** y el servidor **Milagros Janeth Carrera Gallardo**, en razón que ha sido suscrito en contravención del artículo 7° del Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057, el artículo 5° de la Ley Marco del Empleo Público – Ley N° 28175 y diversos pronunciamientos del SERVIR; es decir, **al haberse modificado un aspecto sustancial de su contrato – como es la retribución económica y el puesto, se le habría creado un nuevo puesto, el mismo que necesariamente debió darse a través de un nuevo concurso público; en consecuencia NULO Y SIN EFECTO LEGAL ALGUNO EL CONTRATO ADMINISTRATIVO DE SERVICIOS CAS A TIEMPO INDETERMINADO – LEY N° 31131 N° 62-2022**, de fecha 01 de julio del 2022.

ARTÍCULO SEGUNDO.– Retrotraer el Procedimiento al momento previo a la emisión del Contrato Administrativo de Servicios – Cas N° 67-2022. En consecuencia, contratación del servidor será a plazo determinado y atendiendo a lo resuelto mediante artículo primero de la presente resolución, se **DISPONE**, la desvinculación de la Municipalidad Provincial de Cajamarca de la servidora Milagros Janeth Carrera Gallardo.

ARTÍCULO TERCERO.- NOTIFICAR la presente resolución a la señora Milagros Janeth Carrera Gallardo y a la DIRECCIÓN GENERAL DE LA OFICINA GENERAL DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS, para su cumplimiento y fines pertinentes.

ARTÍCULO CUARTO.- DERIVAR los ACTUADOS a la secretaria Técnica de Procedimientos Administrativos a fin de proceder según lo establecido en el inciso 11.3 del artículo 11° del TUO de la Ley N° 27444 – Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado mediante Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, por la actuación irregular del **Abg. Juan Carlos Malaver Salcedo** y del **Abg. Edwin Orlando Casanova Mosqueira**.

- 
- CARGO DE NOTIFICACIÓN N° 44 (Fs. 19)** se notifica la Resolución de Gerencia N° 130-2023-GM/MPC, en la fecha de 13/03/2023 a las 08:43 am.
 - EVALUACIÓN DE EXPEDIENTES CONVOCATORIA-03-2019, CAS-02: ASISTENTE ADMINISTRATIVO (Oficina General de Gestión de Recursos Humanos). (Fs.21-22)**
 - RECORD LABORAL DEL TRABAJADOR. (Fs. 23)**
 - INFORME ACTUARIAL LABORAL N° 00448-2023-MPC-OGGRRHH-AL (Fs. 20-43)** de fecha 27 de febrero del 2023, la Abg. Tania Hoyos Fernández – Responsable de Liquidación de Beneficios Sociales remite informe con asunto "Sinceramiento – Identificación de contratación laboral de carácter indeterminado, bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 1057 y Referencia Legajo/Sistema Integrado de Recursos Humanos/ Record Laboral/ Contratos y adendas; dirigido hacia la Abg. Carmen Ruth Hurtado Ramos – Directora de la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos, quien concluye:

- Que, de conformidad con los contratos de trabajo y el Sistema Integrado de RRHH, se determina que la trabajadora **MILAGROS JANETH CARRERA GALLARDO** viene prestando servicios a la entidad desde 01 de octubre de 2019 bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 1057, habiendo ingresado por concurso público N° 003-2019 en el cargo de **ASISTENTE ADMINISTRATIVO**, con una remuneración mensual ascendente al monto de **S/. 1,500.00**; sin embargo, posteriormente del contrato (Contrato CAS N° 67-2022 vigente del 01-01-2022 al 31-03-2022) y boleta de pago del mes de enero del año 2022, se evidencia un incremento remunerativo ascendente al monto de **S/. 2,500.00**, y la variación del puesto a **GESTOR DE PROCESOS**, **no habiendo realizado nuevamente un concurso público para esta última vinculación, vulnerando lo establecido en la norma.**
- Por ende, de lo registrado en la matriz de sinceramiento, se ha identificado que la trabajadora **MILAGROS JANETH CARRERA GALLARDO**, para su contratación en el puesto de **GESTOR DE PROCESOS**, con una remuneración de **S/. 2,500.00** no registra haber laborado a la entidad superando previamente un concurso público. Situación que contraviene el artículo 8° del Decreto Legislativo N° 1057, además de su reglamento y normas conexas, vulnerando claramente las reglas del acceso a la administración pública, que es por concurso público

Del presente informe actuarial, se anexaron los siguientes documentos:

- CONTRATO ADMINISTRATIVO DE SERVICIOS – CAS A TIEMPO INDETERMINADO LEY N° 31131 N° 062-2022 (Fs. 24-26)** suscrito entre el representante de la Entidad el Abg. **Juan Carlos Malaver Salcedo** y el servidor **Milagros Janeth Carrera Gallardo**, en la fecha de 01 de julio del 2022.
- CONTRATO ADMINISTRATIVO DE SERVICIOS – CAS N° 1080-2019 (Fs. 27-31)** suscrito entre el representante de la Entidad el Abg. **Edwin Orlando Casanova Mosqueira** y el servidor **Milagros Janeth Carrera Gallardo**, en la fecha de 27 de septiembre del 2019.
- COPIA DE DNI. (Fs. 32)**
- CONTRATO ADMINISTRATIVO DE SERVICIOS – CAS N° 67-2022 (Fs. 33-37)** suscrito entre el representante de la Entidad el Abg. **Walter Ernesto Noriega Soto** y el servidor **Milagros Janeth Carrera Gallardo**, en la fecha de 29 de diciembre del 2021.

- **BOLETAS DE PAGO DEL MES DE ENERO DEL 2022 (Fs. 38)**, se visualiza la suma de S/2,550.00.
- **BOLETAS DE PAGO DEL MES DE DICIEMBRE DEL 2021 (Fs. 38)**, se visualiza la suma de S/1,500.00.

EXPEDIENTE N° 35586-2023

1. Mediante **RESOLUCIÓN DE GERENCIA MUNICIPAL N° 132-2023-GM/MPC (Fs.43-50)** de fecha 10 de marzo de 2023, el Ing. Wilder Max Narro Martos – Gerente Municipal de la Municipalidad Provincial de Cajamarca, **RESUELVE**:

ARTÍCULO PRIMERO. – DECLARAR LA NULIDAD DE OFICIO DEL CONTRATO ADMINISTRATIVO DE SERVICIOS – CAS N° 186-2022, de fecha 29 de diciembre del 2021; suscrito entre la Municipalidad Provincial de Cajamarca, representada en aquel momento por el **Abg. Edwin Orlando Casanova Mosqueira** y la servidora **Janeth Linares Cabanillas**, en razón que ha sido suscrito en contravención del artículo 7° del Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057, el artículo 5° de la Ley Marco del Empleo Público – Ley N° 28175 y diversos pronunciamientos del SERVIR; es decir, **al haberse modificado un aspecto sustancial de su contrato – como es la retribución económica, se le habría creado un nuevo puesto, el mismo que necesariamente debió darse a través de un nuevo concurso público; en consecuencia NULO Y SIN EFECTO LEGAL ALGUNO EL CONTRATO ADMINISTRATIVO DE SERVICIOS – CAS A TIEMPO INDETERMINADO – LEY N° 31131 N° 174-2022**, de fecha 01 de julio del 2022.

ARTÍCULO SEGUNDO. – Retrotraer el Procedimiento al momento previo a la emisión del Contrato Administrativo de Servicios – Cas N° 281-2022. En consecuencia, contratación del servidor será a plazo determinado y atendiendo a lo resuelto mediante artículo primero de la presente resolución, se **DISPONE**, la desvinculación de la Municipalidad Provincial de Cajamarca de la servidora **Janeth Linares Cabanillas**.

ARTÍCULO TERCERO. – NOTIFICAR la presente resolución a la señora **Janeth Linares Cabanillas** y a la **DIRECCIÓN GENERAL DE LA OFICINA GENERAL DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS**, para su cumplimiento y fines pertinentes.

ARTÍCULO CUARTO. – DERIVAR los ACTUADOS a la secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos a fin de proceder según lo establecido en el inciso 11.3 del artículo 11° del TUO de la Ley N° 27444 – Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado mediante Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, por la actuación irregular del **Abg. Juan Carlos Malaver Salcedo** y del **Abg. Edwin Orlando Casanova Mosqueira**.

2. **CARGO DE NOTIFICACIÓN N° 48 (Fs. 51)** se notifica la Resolución de Gerencia N° 132-2023-GM/MPC, en la fecha de 14/03/2023 a las 11:20 am.
3. **ACTA DE NEGATIVA DE FIRMA Y RECEPCIÓN DE DOCUMENTO (Fs. 52)** siendo las 11:24 am del día 14 de marzo del 2023 se realizó la entrega de documento denominado Resolución de Gerencia Municipal N° 132-2023-GM/MPC, se negó a firmar recepcionando la presente resolución, recepcionándolo.
4. **INFORME ACTUARIAL LABORAL N° 635-2023-MPC-OGRRRH-AL (Fs. 53-76)** de fecha 27 de febrero del 2023, la Abg. Tania Hoyos Fernández – Responsable de Liquidación de Beneficios Sociales remite informe con asunto "Sinceramiento – Identificación de contratación laboral de carácter indeterminado, bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 1057 y Referencia Legajo/Sistema Integrado de Recursos Humanos/ Record Laboral/ Contratos y adendas; dirigido hacia la Abg. Carmen Ruth Hurtado Ramos – Directora de la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos, quien concluye:
 - Que, de conformidad con los contratos de trabajo y el Sistema Integrado de RRHH, se determina que el trabajador viene prestando servicios a la entidad desde 25 de marzo del 2019 bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 1057, habiendo ingresado por concurso público N° 001-2019, en el cargo de **COORDINADOR DE CONTRATOS**, con una remuneración ascendente al monto a **S/ 1,500.00**; sin embargo, posteriormente del Contrato Administrativo de Servicios – CAS N° 186-2022 y boleta de pago del mes de enero del año 2022 se evidencia un incremento remunerativo ascendente al monto de **S/ 2,500.00**, **no habiendo realizado previamente un concurso público en ambas situaciones, vulnerando lo establecido en la norma.**
 - Por ende, de lo registrado en la matriz de sinceramiento, se ha identificado que la trabajadora **LINARES CABANILLAS JANETH**, para su contratación en el puesto de **COORDINADOR DE CONTRATOS**, con una remuneración de **S/ 2,500.00** no registra haber laborado a la entidad superando previamente un concurso público. Situación que contraviene el artículo 8° del Decreto Legislativo N° 1057, además, de su reglamento y normas conexas, vulnerando claramente las reglas del acceso a la administración pública, que es por concurso público

Del presente informe actuarial, se anexaron los siguientes documentos:

PRIMERA CONVOCATORIA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CAJAMARCA. (Fs. 54-56)

CONTRATO ADMINISTRATIVO DE SERVICIOS – CAS N° 675-2019 (Fs. 57-60) suscrito entre el representante de la Entidad y la servidora **Janeth Linares Cabanillas**, en la fecha de 7 de febrero del 2011.

Av. Alameda de los Incas
Cajamarca - Perú

076 602660 - 076 602661

contactenos@municaj.gob.pe

- **CONTRATO ADMINISTRATIVO DE SERVICIOS – CAS N° 186-2019 (Fs. 61-64)** suscrito entre el representante de la Entidad el **Abg. Edwin Orlando Casanova Mosqueira** y la servidora **Janeth Linares Cabanillas**, en la fecha de 29 de diciembre del 2011.
- **CONTRATO ADMINISTRATIVO DE SERVICIOS – CAS A TIEMPO INDETERMINADO LEY N° 31131 N° 174-2022 (Fs. 65-69)** suscrito entre el representante de la Entidad el **Abg. Juan Carlos Malaver Salcedo** y la servidora **Janeth Linares Cabanillas**, en la fecha de 01 de julio del 2022.
- **FICHA CONSULTA DE DATOS DE CIUDADANOS POR DNI. (Fs. 70)**
- **RECORD LABORAL DEL TRABAJADOR. (Fs. 71)**
- **FICHA HISTORIAL DE PLANILLAS. (Fs. 72)**
- **BOLETA DE PAGO DEL MES DE DICIEMBRE DEL 2022 (Fs. 73)** se visualiza la suma de S/2,550.00.
- **BOLETA DE PAGO DEL MES DE ENERO DEL 2022 (Fs. 74)** se visualiza la suma de S/2,550.00.

EXPEDIENTE N° 35515-2023

1. Mediante **RESOLUCIÓN DE GERENCIA MUNICIPAL N° 122-2023-GM/MPC (Fs.80-87)** de fecha 10 de marzo de 2023, el Ing. Wilder Max Narro Martos – Gerente Municipal de la Municipalidad Provincial de Cajamarca, **RESUELVE:**

ARTÍCULO PRIMERO. – DECLARAR LA NULIDAD DE OFICIO DEL CONTRATO ADMINISTRATIVO DE SERVICIOS – CAS A TIEMPO INDETERMINADO – LEY N° 31131 N° 145-2022, de fecha 01 de julio del 2022; suscrito entre la Municipalidad Provincial de Cajamarca, representada en aquel momento por el **Abg. Juan Carlos Malaver Salcedo** y la servidora **Deysi Isamar GUTIÉRREZ MARÍN**, en razón que a sido suscrito en contravención del artículo 8° del Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057, el artículo 5° de la Ley Marco del Empleo Público – Ley N° 28175 y diversos pronunciamientos del SERVIR; es decir, **al haberse modificado un aspecto sustancial de su contrato – como es la retribución económica, se le habría creado un nuevo puesto, el mismo que necesariamente debió darse a través de un nuevo concurso público, no cumpliéndose así los requisitos establecidos para el carácter de contrato indeterminado..**

ARTÍCULO SEGUNDO.– Retrotraer el Procedimiento al momento previo a la emisión del Contrato Administrativo de Servicios – Cas a Tiempo Indeterminado – Ley N° 31131 N° 373-2022. En consecuencia, contratación del servidor será a plazo determinado y atendiendo a lo resuelto mediante artículo primero de la presente resolución, se **DISPONE**, la desvinculación de la Municipalidad Provincial de Cajamarca de la servidora **Deysi Isamar GUTIÉRREZ MARÍN**.

ARTÍCULO TERCERO.- NOTIFICAR la presente resolución a la señora **Deysi Isamar GUTIÉRREZ MARÍN**, y a la **DIRECCIÓN GENERAL DE LA OFICINA GENERAL DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS**, para su cumplimiento y fines pertinentes. .

ARTÍCULO CUARTO.- DERIVAR los ACTUADOS a la secretaria Técnica de Procedimientos Administrativos a fin de proceder según lo establecido en el inciso 11.3 del artículo 11° del TUO de la Ley N° 27444 – Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado mediante Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, por la actuación irregular del **Abg. Juan Carlos Malaver Salcedo**.

2. **CARGO DE NOTIFICACIÓN N° 41 (Fs. 88)** se notifica la Resolución de Gerencia N° 122-2023-GM/MPC, en la fecha de 09/03/2023 a las 10:10 am
3. **INFORME ACTUARIAL LABORAL N° 636-2023-MPC-OGRRRH-AL (Fs. 89-113)** de fecha 27 de febrero del 2023, la Abg. Tania Hoyos Fernández – Responsable de Liquidación de Beneficios Sociales remite informe con asunto "Sinceramiento – Identificación de contratación laboral de carácter indeterminado, bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 1057 y Referencia Legajo/Sistema Integrado de Recursos Humanos/ Record Laboral/ Contratos y adendas; dirigido hacia la Abg. Carmen Ruth Hurtado Ramos – Directora de la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos, quien concluye:
 - Que, de conformidad con los contratos de trabajo y el Sistema Integrado de RRHH, se determina que el trabajador viene prestando servicios a la entidad desde 10 de octubre del 2020 hasta la actualidad bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 1057, en el cargo de ABOGADA, con una remuneración ascendente al monto a S/. 2,500.00, sin embargo, se verifica que no ha ingresado por concurso público.
 - Por ende, de lo registrado en la matriz de sinceramiento, se ha identificado que el trabajador **GUTIÉRREZ MARÍN DEYSI ISAMAR**, no registra el ingreso por concurso público. Situación que contraviene el artículo 8° del Decreto Legislativo N° 1057, además, de su reglamento y normas conexas, vulnerando claramente las reglas de acceso a la administración pública, que es por concurso público.

Del presente informe actuarial, se anexaron los siguientes documentos:

- **CONTRATO ADMINISTRATIVO DE SERVICIOS – CAS N° 1063-2019 (Fs.88-93)** suscrito entre el representante de la Entidad el **Abg. Edwin Orlando Casanova Mosqueira** y la **GUTIÉRREZ MARÍN DEYSI ISAMAR**, en la fecha de 27 de septiembre del 2019.

- **CONTRATO ADMINISTRATIVO DE SERVICIOS – CAS N° 428-2020 (Fs.94-98)** suscrito entre el representante de la Entidad el Abg. Edwin Orlando Casanova Mosqueira y la GUTIÉRREZ MARIN DEYSI ISAMAR, en la fecha de 27 de septiembre del 2019.
- **CONTRATO ADMINISTRATIVO DE SERVICIOS – CAS A TIEMPO INDETERMINADO LEY N° 31131 N° 145-2022 (Fs. 99-103)** suscrito entre el representante de la Entidad el Abg. Juan Carlos Malaver Salcedo y la servidora Carmen Elizabeth Tafur Aliaga, en la fecha de 01 de julio del 2022.
- **LIQUIDACIÓN DE BENEFICIOS SOCIALES. (Fs. 104)**
- **RESOLUCIÓN DE LA OFICINA GENERAL DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS N° 237-2021-OGGRRHH-MPC. (Fs. 105-107)**
- **NOTIFICACIÓN N° 0149-2021-OGGRRHH-MPC (Fs. 108)**
- **BOLETAS DE PAGO DEL MES DE DICIEMBRE DE 2022 (Fs. 109),** se visualiza la suma de S/2,550.00.
- **PLANILLA N° 364 CAS – Septiembre – 2020; PLANILLA N° 364 CAS – Septiembre – 2020.**

EXPEDIENTE N° 35581-2023

1. Mediante **RESOLUCIÓN DE GERENCIA MUNICIPAL N° 131-2023-GM/MPC (Fs.116-123)** de fecha 10 de marzo de 2023, el Ing. Wilder Max Narro Martos – Gerente Municipal de la Municipalidad Provincial de Cajamarca, **RESUELVE:**

ARTÍCULO PRIMERO. – DECLARAR LA NULIDAD DE OFICIO DEL CONTRATO ADMINISTRATIVO DE SERVICIOS – CAS N° 281-2022, de fecha 29 de diciembre del 2021; suscrito entre la Municipalidad Provincial de Cajamarca, representada en aquel momento por el **Abg. Edwin Orlando Casanova Mosqueira** y la servidora **Ediana Salazar Alvarado**, en razón que ha sido suscrito en contravención del artículo 8° del Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057, el artículo 5° de la Ley Marco del Empleo Público – Ley N° 28175 y diversos pronunciamientos del SERVIR; es decir, **al haberse modificado un aspecto sustancial de su contrato – como es la retribución económica, se le habría creado un nuevo puesto, el mismo que necesariamente debió darse a través de un nuevo concurso público, no cumpliéndose así los requisitos, para el carácter de contrato indeterminado; en consecuencia NULO Y SIN EFECTO LEGAL ALGUNO EL CONTRATO ADMINISTRATIVO DE SERVICIOS – CAS A TIEMPO INDETERMINADO – LEY N° 31131 N° 259-2022,** de fecha 01 de julio del 2022.

ARTÍCULO SEGUNDO.– Retrotraer el Procedimiento al momento previo a la emisión del Contrato Administrativo de Servicios – Cas N° 281-2022. En consecuencia, contratación del servidor será a plazo determinado y atendiendo a lo resuelto mediante artículo primero de la presente resolución, se **DISPONE**, la desvinculación de la Municipalidad Provincial de Cajamarca de la servidora **Ediana Salazar Alvarado**.

ARTÍCULO TERCERO.- NOTIFICAR la presente resolución a la señora Ediana Salazar Alvarado y a la **DIRECCIÓN GENERAL DE LA OFICINA GENERAL DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS**, para su cumplimiento y fines pertinentes.

ARTÍCULO CUARTO.- DERIVAR los ACTUADOS a la secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos a fin de proceder según lo establecido en el inciso 11.3 del artículo 11° del TUO de la Ley N° 27444 – Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado mediante Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, por la actuación irregular del **Abg. Juan Carlos Malaver Salcedo** y del **Abg. Edwin Orlando Casanova Mosqueira**.

2. **CARGO DE NOTIFICACIÓN N° (Fs. 125)** se notifica la Resolución de Gerencia N° 131-2023-GM/MPC, en la fecha de 29/03/2023 a las 8:44 am, el cual se notificó vía WhatsApp.
3. **INFORME ACTUARIAL LABORAL N° 634-2023-MPC-OGGRRHH-AL (Fs. 126-143)** de fecha 27 de febrero del 2023, la Abg. Tania Hoyos Fernández – Responsable de Liquidación de Beneficios Sociales remite informe con asunto "Sinceramiento – Identificación de contratación laboral de carácter indeterminado, bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 1057 y Referencia Legajo/Sistema Integrado de Recursos Humanos/ Record Laboral/ Contratos y adendas; dirigido hacia la Abg. Carmen Ruth Hurtado Ramos – Directora de la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos, quien concluye:

- Que, de conformidad con los contratos de trabajo y el Sistema Integrado de RRHH, se determina que el trabajador viene prestando servicios a la entidad desde 18 de junio de 2019 bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 1057, habiendo ingresado por concurso público N° 002-2019, en el cargo de **ASISTENTE LEGAL**, con una remuneración ascendente al monto a **S/. 1,500.00**; sin embargo, posteriormente del Contrato (Contrato CAS 281-2022) y boleta de pago del mes de enero del año 2022 se evidencia un incremento remunerativo ascendente al monto de **S/. 2,500.00** y la variación del puesto de trabajo de **ABOGADO, no habiendo realizado previamente un concurso público en ambas situaciones, vulnerando lo establecido en la norma.**
- Por ende, de lo registrado en la matriz de sinceramiento, se ha identificado que la trabajadora **SALAZAR ALVARADO EDIANA**, para su contratación en el puesto de **ABOGADO**, con una remuneración de **S/. 2,500.00** no registra haber laborado a la entidad superando previamente un concurso público. Situación que contraviene el artículo 8° del Decreto Legislativo N° 1057, además,

de su reglamento y normas conexas, vulnerando claramente las reglas del acceso a la administración pública, que es por concurso público

Del presente informe actuarial, se anexaron los siguientes documentos:

- RESULTADO FINAL CONVOCATORIA 02-2019, CAS-047-ASISTENTE LEGAL (Oficina General de Gestión de Recursos Humanos). (Fs. 126)
- CONTRATO ADMINISTRATIVO DE SERVICIOS – CAS N° 976-2019 (Fs. 127-131) suscrito entre el representante de la Entidad el Abg. Edwin Orlando Casanova Mosqueira y la servidora Ediana Salazar Alvarado, en la fecha de 7 de febrero del 2011.
- CONTRATO ADMINISTRATIVO DE SERVICIOS – CAS A TIEMPO INDETERMINADO LEY N° 31131 N° 259-2022 (Fs. 132-134) suscrito entre el representante de la Entidad el Abg. Juan Carlos Malaver Salcedo y el servidor Ediana Salazar Alvarado, en la fecha de 01 de julio del 2022.
- BUSQUEDA PIDE – SERVICIO CONSULTA DATOS DEL CIUDADANO. (Fs. 135)
- CONTRATO ADMINISTRATIVO DE SERVICIOS – CAS N° 281-2022 (Fs. 136-140) suscrito entre el representante de la Entidad el Abg. Edwin Orlando Casanova Mosqueira y la servidora Ediana Salazar Alvarado, en la fecha de 29 de diciembre del 2021.
- BOLETA DE PAGO DEL MES DE ENERO DEL 2022 (Fs. 141) se visualiza la suma de S/ 2,550.00.
- BOLETA DE PAGO DEL MES DE ENERO DEL 2022 (Fs. 142) se visualiza la suma de S/ 1,500.00.

EXPEDIENTE N° 35576-2023

1. Mediante RESOLUCIÓN DE GERENCIA MUNICIPAL N° 128-2023-GM/MPC (Fs.147-154) de fecha 10 de marzo de 2023, el Ing. Wilder Max Narro Martos – Gerente Municipal de la Municipalidad Provincial de Cajamarca, **RESUELVE:**

ARTÍCULO PRIMERO. – DECLARAR LA NULIDAD DE OFICIO DEL CONTRATO ADMINISTRATIVO DE SERVICIOS – CAS N° 110-2022, de fecha 29 de diciembre del 2021; suscrito entre la Municipalidad Provincial de Cajamarca, representada en aquel momento por el Abg. Edwin Orlando Casanova Mosqueira y la servidora Lessingh de Fátima Díaz Estela Hazlitt, en razón que a sido suscrito en contravención del artículo 8° del Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057, el artículo 5° de la Ley Marco del Empleo Público – Ley N° 28175 y diversos pronunciamientos del SERVIR; es decir, **al haberse modificado un aspecto sustancial de su contrato – como es la retribución económica, se le habría creado un nuevo puesto, el mismo que necesariamente debió darse a través de un nuevo concurso público; en consecuencia NULO Y SIN EFECTO LEGAL ALGUNO EL CONTRATO ADMINISTRATIVO DE SERVICIOS – CAS A TIEMPO INDETERMINADO – LEY N° 31131 N° 103-2022**, de fecha 01 de julio del 2022.

ARTÍCULO SEGUNDO. – Retrotraer el Procedimiento al momento previo a la emisión del Contrato Administrativo de Servicios – Cas N° 110-2022. En consecuencia, contratación del servidor será a plazo determinado y atendiendo a lo resuelto mediante artículo primero de la presente resolución, se DISPONE, la desvinculación de la Municipalidad Provincial de Cajamarca de la servidora Lessingh de Fátima Díaz Estela Hazlitt.

ARTÍCULO TERCERO. – NOTIFICAR la presente resolución a la señora Lessingh de Fátima Díaz Estela Hazlitt y a la DIRECCIÓN GENERAL DE LA OFICINA GENERAL DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS, para su cumplimiento y fines pertinentes.

ARTÍCULO CUARTO. – DERIVAR los ACTUADOS a la secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos a fin de proceder según lo establecido en el inciso 11.3 del artículo 11° del TUO de la Ley N° 27444 – Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado mediante Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, por la actuación irregular del Abg. Juan Carlos Malaver Salcedo y Abog. Edwin Orlando Casanova Mosqueira.

5. CARGO DE NOTIFICACIÓN N° 49 (Fs. 158) se notifica la Resolución de Gerencia N° 128-2023-GM/MPC, en la fecha de 14/03/2023 a las 15:40.
6. INFORME ACTUARIAL LABORAL N° 637-2023-MPC-OGGRRHH-AL (Fs. 156-201) de fecha 28 de febrero del 2023, la Abg. Tania Hoyos Fernández – Responsable de Liquidación de Beneficios Sociales remite informe con asunto “Sinceramiento – Identificación de contratación laboral de carácter indeterminado, bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 1057 y Referencia Legajo/Sistema Integrado de Recursos Humanos/ Record Laboral/ Contratos y adendas; dirigido hacia la Abg. Carmen Ruth Hurtado Ramos – Directora de la Oficina General de Gestión DE Recursos Humanos, quien concluye:
 - Que, de conformidad con los contratos de trabajo y el Sistema Integrado de RRHH, se determina que el trabajador viene prestando servicios a la entidad desde 01 de octubre del 2019 bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 1057, habiendo ingresado por concurso público N° 003-2019, en el cargo de COORDINADOR DE LA COLINA SANTA APOLONIA, con una remuneración ascendente al monto a S/. 1,500.00; según el Contrato Administrativo de Servicios – Cas N° 1086-2019; sin

embargo; posteriormente del Contrato Administrativo de Servicio – CAS N° 110-2022 Y boleta de pago del mes de enero del año 2022 se evidencia un incremento remunerativo ascendente al monto de **S/. 2,500.00**, **no habiendo realizado previamente un concurso público en ambas situaciones, vulnerando lo establecido en la norma.**

- Por ende, de lo registrado en la matriz de sinceramiento, se ha identificado que la trabajadora **DIAZ ESTELA HAZLLITT, LESSINGH DE FÁTIMA**, para su contratación en el puesto de **COORDINADOR DE LA COLINA SANTA APOLONIA**, con una remuneración de **S/. 2,500.00** no registra haber ingresado a laborar a la entidad superando previamente un concurso público. Situación que contraviene el artículo 8° del Decreto Legislativo N° 1057, además, de su reglamento y normas conexas, vulnerando claramente las reglas del acceso a la administración pública, que es por concurso público.

Del presente informe actuarial, se anexaron los siguientes documentos:

- **ADENDA N° 01 – AL CONTRATO ADMINISTRATIVO DE SERVICIO – CAS N° 104-2021 (Fs. 160-166)** suscrito entre el representante de la Entidad el Abg. Juan Carlos Malaver Salcedo y la servidora Lessingh de Fátima Díaz Estela Hazllitt, en la fecha de 01 de julio del 2022.
- **CONTRATO ADMINISTRATIVO DE SERVICIO – CAS N° 104-2021 (Fs. 167-171)** suscrito entre el representante de la Entidad el Abg. Edwin Orlando Casanova Mosqueira y la servidora Lessingh de Fátima Díaz Estela Hazllitt, en la fecha de 28 de diciembre del 2020.
- **ADENDA N° 02 – AL CONTRATO ADMINISTRATIVO DE SERVICIO – CAS N° 108-2020 (Fs. 174-173)** suscrito entre el representante de la Entidad el Abg. Edwin Orlando Casanova Mosqueira y la servidora Lessingh de Fátima Díaz Estela Hazllitt, en la fecha de 26 de febrero del 2020.
- **CONTRATO ADMINISTRATIVO DE SERVICIO – CAS N° 108-2020 (Fs. 174-178)** suscrito entre el representante de la Entidad el Abg. Edwin Orlando Casanova Mosqueira y la servidora Lessingh de Fátima Díaz Estela Hazllitt, en la fecha de 27 de diciembre del 2019
- **BOLETAS DE PAGO (Fs. 179-180-44)** comprendidas en las fechas de octubre 2019, noviembre del 2019, octubre del 2021 y enero del 2023, este último mes se verifica el aumento salarial.
- **CONTRATO ADMINISTRATIVO DE SERVICIO – CAS N° 1086-2019 (Fs. 190-194)**, suscrito entre el representante de la Entidad el Abg. Edwin Orlando Casanova Mosqueira y la servidora Lessingh de Fátima Díaz Estela Hazllitt, en la fecha de 27 de septiembre del 2019.
- **CONTRATO ADMINISTRATIVO DE SERVICIO – CAS N° 110-2022 (Fs. 195-199)**, suscrito entre el representante de la Entidad el Abg. Edwin Orlando Casanova Mosqueira y la servidora Lessingh de Fátima Díaz Estela Hazllitt, en la fecha de 29 de diciembre del 2021.

EXPEDIENTE N° 35574-2023

1. Mediante **RESOLUCIÓN DE GERENCIA MUNICIPAL N° 127-2023-GM/MPC (Fs.204-211)** de fecha 10 de marzo de 2023, el Ing. Wilder Max Narro Martos – Gerente Municipal de la Municipalidad Provincial de Cajamarca, **RESUELVE:**

ARTÍCULO PRIMERO. – DECLARAR LA NULIDAD DE OFICIO DEL CONTRATO ADMINISTRATIVO DE SERVICIOS – CAS N° 156-2022, de fecha 01 de junio del 2022; suscrito entre la Municipalidad Provincial de Cajamarca, representada en aquel momento por el **Abg. Edwin Orlando Casanova Mosqueira** y la servidora **Leini Magali Hernández Muñoz**, en razón que ha sido suscrito en contravención del artículo 8° del Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057, el artículo 5° de la Ley Marco del Empleo Público – Ley N° 28175 y diversos pronunciamientos del SERVIR; es decir, **al haberse modificado un aspecto sustancial de su contrato – como es la retribución económica y el puesto, se le habría creado un nuevo puesto, el mismo que necesariamente debió darse a través de un nuevo concurso público; en consecuencia NULO Y SIN EFECTO LEGAL ALGUNO EL CONTRATO ADMINISTRATIVO DE SERVICIOS CAS A TIEMPO INDETERMINADO – LEY N° 31131 N° 147-2022**, de fecha 01 de julio del 2022.

ARTÍCULO SEGUNDO.– Retrotraer el Procedimiento al momento previo a la emisión del Contrato Administrativo de Servicios – Cas N° 156-2022. En consecuencia, contratación del servidor será a plazo determinado y atendiendo a lo resuelto mediante artículo primero de la presente resolución, se **DISPONE**, la desvinculación de la Municipalidad Provincial de Cajamarca de la servidora **Leini Magali Hernández Muñoz**.

ARTÍCULO TERCERO.- **NOTIFICAR** la presente resolución a la señora **Leini Magali Hernández Muñoz** y a la **DIRECCIÓN GENERAL DE LA OFICINA GENERAL DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS**, para su cumplimiento y fines pertinentes.

ARTÍCULO CUARTO.- **DERIVAR** los **ACTUADOS** a la secretaria Técnica de Procedimientos Administrativos a fin de proceder según lo establecido en el inciso 11.3 del artículo 11° del TUO de la Ley N° 27444 – Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado mediante Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, por la actuación irregular del **Abg. Juan Carlos Malaver Salcedo** y del **Abog. Edwin Orlando Casanova Mosqueira**.

2. **CARGO DE NOTIFICACIÓN N° 43 (Fs. 212)** se notifica la Resolución de Gerencia N° 127-2023-GM/MPC, en la fecha de 13/03/2023 a las 8:40 am.
3. **ACTA DE NEGATIVA DE FIRMA Y RECEPCIÓN DE DOCUMENTO (Fs. 213)** siendo las 08:40 am del día 13 de marzo del 2023 se realizó la entrega de documento denominado Resolución de Gerencia Municipal N° 127-2023-GM/MPC, recepciona la presente y se niega a firmar.
4. **INFORME ACTUARIAL LABORAL N° 00495-2023-MPC-OGGRRHH-AL (Fs. 214-231)** de fecha 27 de febrero del 2023, la Abg. Tania Hoyos Fernández – Responsable de Liquidación de Beneficios Sociales remite informe con asunto “Sinceramiento – Identificación de contratación laboral de carácter indeterminado, bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 1057 y Referencia Legajo/Sistema Integrado de Recursos Humanos/ Record Laboral/ Contratos y adendas; dirigido hacia la Abg. Carmen Ruth Hurtado Ramos – Directora de la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos, quien concluye:
 - Que, de conformidad con los contratos de trabajo y el Sistema Integrado de RRHH, se determina que el trabajador viene prestando servicios a la entidad desde 14 de junio del 2017 bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 1057, habiendo ingresado en el cargo de **GESTOR DE PROCESOS**, con una remuneración ascendente al monto a **S/. 2,200.00**; sin embargo, posteriormente del Contrato (Contrato CAS N° 156-2022) y boleta de pago del mes de enero del año 2022 se evidencia un incremento remunerativo ascendente al monto de **S/. 2,500.00**, **no habiendo realizado previamente un concurso público en ambas situaciones, vulnerando lo establecido en la norma.**
 - Por ende, de lo registrado en la matriz de sinceramiento, se ha identificado que la trabajadora **HERNÁNDEZ MUÑOZ LEINI MAGALI**, para su contratación en el puesto de **GESTOR DE PROCESOS**, con una remuneración de **S/. 2,500.00** no registra haber laborado a la entidad superando previamente un concurso público. Situación que contraviene el artículo 8° del Decreto Legislativo N° 1057, además de su reglamento y normas conexas, vulnerando claramente las reglas del acceso a la administración pública, que es por concurso público

Del presente informe actuarial, se anexaron los siguientes documentos:

- **CONTRATO ADMINISTRATIVO DE SERVICIOS – CAS N° 2432-2017 (Fs. 214-218)** suscrito entre el representante de la Entidad el Abg. Walter Ernesto Noriega Soto y la servidora **Leini Magali Hernández Muñoz**, en la fecha de 13 de junio del 2017.
- **CONTRATO ADMINISTRATIVO DE SERVICIOS – CAS A TIEMPO INDETERMINADO LEY N° 31131 N° 188-2022 (Fs. 219-221)** suscrito entre el representante de la Entidad el Abg. Juan Carlos Malaver Salcedo y el servidor **Leini Magali Hernández Muñoz**, en la fecha de 01 de julio del 2022.
- **RECORD LABORAL DEL TRABAJADOR. (Fs. 222)**
- **COPIA DE DNI. (Fs. 223)**
- **BOLETA DE PAGO DEL MES DE DICIEMBRE DEL 2022 (Fs. 224)** se visualiza la suma de S/2,550.00.
- **BOLETA DE PAGO DEL MES DE ENERO DEL 2022 (Fs. 225)** se visualiza la suma de S/2,550.00.
- **BOLETA DE PAGO DEL MES DE ENERO DEL 2021 (Fs. 226)** se visualiza la suma de S/2,200.00.
- **CONTRATO ADMINISTRATIVO DE SERVICIOS – CAS N° 156-2022 (Fs. 227-230)** suscrito entre el representante de la Entidad el Abg. EDWIN ORLANDO CASANOVA MOSQUEIRA y la servidora **LEINI MAGALI HERNÁNDEZ MUÑOZ**, en la fecha de 29 de diciembre del 2021.

5. En este sentido, luego de las investigaciones realizadas y análisis de la documentación recibida por la Directora de la Oficina General de la Gestión de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Cajamarca expidió la Resolución de Órgano Instructor N° 50-2024-OI-PAD-MPC (Fs. 258 - 266), resolviendo en su artículo primero lo siguiente:

“ARTÍCULO PRIMERO: INICIAR PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO, contra de la servidora **JANETH LINARES CABANILLAS**, por la presunta comisión de la falta prevista en el Literal d) del artículo 85 de la Ley N° 30057 “Ley del Servicio Civil”, que señala: “Es falta de carácter disciplinario que puede ser sancionado con suspensión temporal o destitución, previo proceso administrativo: **d) La negligencia en el desempeño de las funciones.**”, Sustentada en el incumplimiento de las funciones derivadas del **Contrato Administrativo de Servicios (CAS) N° 675-2019¹**, el mismo que fue suscrito por la servidora investigada y la Municipalidad Provincial de Cajamarca, donde la **CLÁUSULA TERCERA: OBJETO DE CONTRATO**, en el mismo que indican sus funciones: **1. Apoyar en la elaboración de contratos bajo la modalidad Contrato Administrativo de Servicio D. Leg 1057, D. Leg 276 y D. Leg. 728.** Adicional a ello la **Directiva que regula el procedimiento para la elaboración y supervisión de las planillas de pago de remuneraciones mensuales y beneficios**, aprobada mediante Resolución de la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos N° 99-2021-OGGRRHH-MPC, en el apartado 6.2.4 indica que: **“El coordinador de contratos, genera contratos iniciales y/o adedum, antes del inicio de las laborales y/o de la ampliación”**. Además, en el acápite 6.3 Funciones específicas de los servidores de la Municipalidad Provincial de Cajamarca, dentro del proceso de la

¹ Obrante en folio del 991 - 993

aprobación de pago de remuneraciones y beneficios sociales, específicamente 6.1.1. **Coordinador de Contratos: se encarga de emitir, hacer firmar contrato de trabajo, custodiar contratos, luego de ser firmados entre las partes, antes del inicio de la relación laboral, y antes del inicio de la relación laboral, y antes de la ampliación de su contrato.** Por ello en calidad de Coordinadora de Contratos de la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos fue negligente en el desempeño de su funciones, teniendo en cuenta la función inherente del cargo que desempeñaba, la servidora investigada emitió, los Contratos Administrativos de Servicios – CAS: N° 67-2022 con la señora Carrera Gallardo Milagros Janeth, N° 186-2022 con la señora Linares Cabanillas Janeth, N° 428-2022 con la señora Gutiérrez Marín Deysi Isamar, N° 281-2022 con la señora Salazar Alvarado Ediana, N° 110-2022 con la señora Díaz Estela Hazlitt Lessingh de Fátima, N° 156-2022 con la señora Hernández Muñoz Leini Magaly; de manera negligente sin consideración de la normativa nacional vigente en cuanto al cambio en los aspectos esenciales de los contratos laborales y a los CAS indeterminados, en atención a los fundamentos del presente resolución."

6. En ese sentido, se notificó con la Resolución de Órgano Instructor N.º 50-2024-OI-PAD-MPC, al servidor investigado mediante Notificación N.º 093-2024-STPAD-OGGRRHH-MPC (Fs. 267), el día 22 de febrero del 2024.
7. El servidor investigado hizo uso de su derecho de defensa, ya que presentó escrito de descargo, el mismo que se encuentra obrante en folio del 271 al 312, así como del 314 al 334.

IDENTIFICACIÓN DE LA(S) FALTA(S) DISCIPLINARIA(S) IMPUTADA(S).

Se investiga la presunta comisión de la falta prevista en el Literal d) del artículo 85 de la Ley N.º 30057 "Ley del Servicio Civil", que señala: "Es falta de carácter disciplinario que puede ser sancionado con suspensión temporal o destitución, previo proceso administrativo: **d) La negligencia en el desempeño de las funciones.**"

Sustentada en el incumplimiento de las funciones derivadas del **Contrato Administrativo de Servicios (CAS) N.º 675-2019**², el mismo que fue suscrito por la servidora investigada y la Municipalidad Provincial de Cajamarca, donde la **CLÁUSULA TERCERA: OBJETO DE CONTRATO**, en el mismo que indican sus funciones: **1. Apoyar en la elaboración de contratos bajo la modalidad Contrato Administrativo de Servicio D. Leg 1057, D. Leg 276 y D. Leg. 728.** Adicional a ello la **Directiva que regula el procedimiento para la elaboración y supervisión de las planillas de pago de remuneraciones mensuales y beneficios**, aprobada mediante Resolución de la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos N.º 99-2021-OGGRRHH-MPC, en el apartado 6.2.4 indica que: "**El coordinador de contratos, genera contratos iniciales y/o adedum, antes del inicio de las laborales y/o de la ampliación**". Además, en el acápite 6.3 Funciones específicas de los servidores de la Municipalidad Provincial de Cajamarca, dentro del proceso de la aprobación de pago de remuneraciones y beneficios sociales, específicamente 6.1.1. **Coordinador de Contratos: se encarga de emitir, hacer firmar contrato de trabajo, custodiar contratos, luego de ser firmados entre las partes, antes del inicio de la relación laboral, y antes del inicio de la relación laboral, y antes de la ampliación de su contrato.** Por ello en calidad de Coordinadora de Contratos de la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos fue negligente en el desempeño de su funciones, teniendo en cuenta la función inherente del cargo que desempeñaba, la servidora investigada emitió, los Contratos Administrativos de Servicios – CAS: N.º 67-2022 con la señora Carrera Gallardo Milagros Janeth, N.º 186-2022 con la señora Linares Cabanillas Janeth, N.º 428-2022 con la señora Gutiérrez Marín Deysi Isamar, N.º 281-2022 con la señora Salazar Alvarado Ediana, N.º 110-2022 con la señora Díaz Estela Hazlitt Lessingh de Fátima, N.º 156-2022 con la señora Hernández Muñoz Leini Magaly; de manera negligente sin consideración de la normativa nacional vigente en cuanto al cambio en los aspectos esenciales de los contratos laborales y a los CAS indeterminados.

HECHOS Y ANÁLISIS RESPECTO A LA PRESUNTA COMISIÓN DE FALTA ADMINISTRATIVA:

DESCARGO DE LA SERVIDORA INVESTIGADA

"2.1. SÍNTESIS DE LA RESOLUCIÓN DE INICIO DEL PAD:

En síntesis, a través de la **RESOLUCIÓN DE ÓRGANO INSTRUCTOR N.º 50-2024-OI-PAD-MPC**, de fecha 22 de febrero del 2024, en el apartado "sobre la acumulación", se indica que **no existe impedimentos para la acumulación de expedientes y advirtiéndose que se tratarían de un mismo responsable, (Janeth Linares Cabanillas)" se dispone su acumulación a efecto de su resolución conjunta.**

Asimismo, en el apartado "presunta falta administrativa disciplinaria", se afirma que existiría una presunta comisión de la falta administrativa disciplinaria prevista en el literal d) del artículo 85° de la Ley N.º 30057 - Ley del Servicio Civil, cuyo tenor es: "d) La negligencia en el desempeño de las funciones", lo cual se derivaría de las funciones como la referida en la cláusula tercera (OBJETO DEL CONTRATO) del Contrato Administrativo de Servicio (CAS) N.º 675-2019, sobre el apoyo en la elaboración de contratos bajo la modalidad de Contrato Administrativo de Servicios, Decreto Legislativo N.º 1057, Decreto Legislativo N.º 276, y Decreto Legislativo N.º 728.

Sobre la negligencia en el desempeño de las funciones, podemos decir que, en el marco de la establecida por los principios de legalidad y tipicidad, que deben aplicarse en los procedimientos administrativos disciplinarios, **corresponde analizar los aspectos que configuran la falta disciplinaria de negligencia en el desempeño de las funciones, tipificada en el literal d) del artículo 85° de la Ley N.º 30057 - Ley del Servicio Civil.**

² Obrante en folio del 991 - 993

En ese sentido, la falta disciplinaria prevista en la Ley N°30057, sobre la negligencia en el desempeño de las funciones, alude al término "desempeño" del servidor público en relación con las "funciones" exigibles al puesto de trabajo que ocupa en la entidad, atribuyéndosele responsabilidad cuando se evidencia y se comprueba que existe "negligencia" en su conducta respecto a tales funciones: en el literal d) del artículo 2° de la Ley N°28175, Ley Marco del Empleo Público?, se señaló que un deber de todo empleado público que está al servicio de la Nación es: **"desempeñar sus funciones con honestidad, probidad, criterio, eficiencia, laboriosidad y vocación de servicio"** (Énfasis nuestro). De lo expuesto se deduce que el desempeño de la función pública debe ajustarse a los valores que la Ley cita, constituyendo un quebrantamiento de este deber contravenir los valores citados.

El profesor chileno Emilia Morgado Valenzuela, al referirse al deber de diligencia manifiesta: **"El deber de diligencia comprende el cuidado y actividad en ejecutar el trabajo en la oportunidad, calidad y cantidad convenidas. (...). El incumplimiento se manifiesta, por ejemplo, en el desinterés y descuido en el cumplimiento de las obligaciones; en la desidia, pereza, falta de exactitud e indolencia en la ejecución de las tareas y en el mal desempeño voluntario de las funciones; en el trabajo tardío, defectuoso o insuficiente; en la ausencia reiterada o en la insuficiente dedicación del aprendiz a las prácticas de aprendizaje"**

En esa línea también se tiene en cuenta el siguiente significado jurídico de diligencia: **"La diligencia debe entenderse como cuidado, solicitud, celo, esmero, desvelo en la ejecución de alguna cosa, en el desempeño de la función, en la relación con otra persona, etcétera"**. En contraposición a esta conducta diligente el Diccionario de la Real Academia Española define la negligencia como: **"descuido, falta de cuidado"**; en consecuencia, si bien la actuación diligente es un concepto indeterminado que se reconoce cuando la ejecución de las funciones propias de un servidor público se realizan de manera correcta, cuidadosa, suficiente, oportuna e idónea: de manera contraria, se puede colegir que, cuando se hace referencia a la negligencia en el desempeño de las funciones, la norma se está refiriendo a la manera descuidada, inoportuna, defectuosa, insuficiente, sin dedicación, sin interés, con ausencia de esmero y dedicación, en que un servidor público realiza las funciones que le corresponden realizar en el marco de las normas internas de la Entidad, cuyo fin último es colaborar con el logro de los objetivos institucionales.

En este sentido, el Tribunal de Servir, considera que en los casos en los que las entidades estatales imputen la falta disciplinaria sustentada en la negligencia en el desempeño de las funciones, deben especificar con claridad y precisión las normas complementarias a las que se remiten, cuidando que se contemplen las funciones que las normas de organización interna de la entidad han establecido para sus servidores y funcionarios", las cuales obviamente deben ser de previo conocimiento de su personal; para tal efecto, es importante que las entidades tengan en cuenta que la palabra función es definida como una "Tarea que corresponde realizar a una institución o entidad, o a sus órganos o personas". Por lo que, puede entenderse que funciones son aquellas tareas, actividades o labores estrechamente vinculadas al cargo en el que ha sido asignado el servidor sometido a procedimiento disciplinario, que se encuentran descritas en un instrumento de gestión u otro documento de la Entidad.

En esa línea, la Carta Iberoamericana de la Función Pública, suscrita por el gobierno peruano señala que en la organización del trabajo se requiere de instrumentos de gestión de recursos humanos destinados a definir las características y condiciones de ejercicio de las tareas (descripción de los puestos de trabajo), que comprendan la misión de éstos, su ubicación organizativa, sus principales dimensiones, las funciones, las responsabilidades asumidas por su titular y las finalidades o áreas en las que se espera la obtención de resultados. De ahí que, las funciones son aquellas actividades o labores vinculadas al ejercicio de las tareas en un puesto de trabajo, descritas en los instrumentos de gestión de cada entidad.

En función a ello, en el apartado "presunta falta administrativa disciplinaria", se indica que si bien el Director de la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Cajamarca, fue quien suscribió dichos contratos, tal área contaba con una coordinadora de contratos, con lo cual siendo que mi persona realizó tales labores y tenía a su cargo de apoyar en la elaboración de contratos (conforme se expuso), es que habría incurrido en la falta prevista en el literal d) del artículo 85° de la Ley N°30057 - Ley del Servicio Civil, con una sanción de Destitución, motivos por las cuales se indica el PAD.

Ante ello, corresponde afirmar que la resolución remitida contiene contravenciones a los derechos constitucionales y legales protegidos en el marco del PAD, tal como una vulneración a dispositivos contenidos en la norma constitucional como legalidad, más precisamente sobre la presunción de inocencia, principio de legalidad y tipicidad, los cuales no solo son recogidos en los precedentes emitidos por el Tribunal del Servicio Civil, sino también por la jurisprudencia emitida por el Tribunal Constitucional: por lo que, no pueden ser dejados de lado a efectos de obtener una respuesta predecible acorde al principio de la seguridad jurídica que rige en un Estado Social y Constitucional de Derecho y evitar una interdicción a la arbitrariedad.

Asimismo, la evaluación correspondiente para tener estabilidad laboral en el puesto de trabajo, no correspondía en absoluto a las labores encomendadas por mi empleador, todo lo contrario, son labores propias de otros servidores, donde previa evaluación consideran el pase a tener un contrato a plazo indeterminado o determinado, tal es así, que la evaluación implicaba una interpretación normativa de la Ley N°31131, ya que, si bien la forma de regular (como regla general), es la contratación a tiempo indeterminado, esto debió ser materia de evaluación por abogados del área, más no, por quien apoya en la elaboración de los contratos o mi persona que cuenta con profesión de Contabilidad, esto debido a que las funciones eran de "apoyo", donde para la elaboración de los contratos, esperaba una orden del director de recursos humanos, esto incluso es materia de probanza con los propios contratos, debido a que, estos llevan la firma de dicho servidor público.

2.2. SOBRE LA PRESCRIPCIÓN DE LA RESPONSABILIDAD ADMINISTRATIVA:

Al respecto debemos hacer referencia a que conforme se establece en la **RESOLUCIÓN DE ÓRGANO INSTRUCTOR N°50-2024-PAD-MPC**, mi persona se desempeñó como coordinadora de contratos. puesto que, aunque no se encuentre establecido en el Reglamento de Organización y Funciones de la Municipalidad Provincial de Cajamarca, según se describe en la resolución citada depende de la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Cajamarca, lo que se puede corroborar de tanto de la cláusula séptima del Contrato Administrativo de Servicios LAS N°675-2019, y del apartado "identificación del investigado", contenido en la resolución aludida.

En ese sentido, debemos traer a colación que el primer párrafo del artículo 94° de la Ley

N°30057 - Ley del Servicio Civil, establece que "(...) **La competencia para iniciar procedimientos administrativos disciplinarios contra los servidores civiles decae en el plazo de tres (03) años contados a partir de la comisión de la falta y un (01) año a partir de tomado conocimiento por la oficina de recursos humanos de la entidad, o de la que haga sus veces (.)**". (Énfasis nuestro); con la cual, de un análisis exegético de la norma, podemos notar que existen dos supuestos para la prescripción del inicio del PAD; el primero se contabiliza a partir de la comisión de la falta y el otro desde la toma de conocimiento de la oficina de recursos humanos o la que realice tal función.

Ahora, siendo que, se me imputa una supuesta negligencia en el desempeño de mis funciones, teniendo en cuenta la función inherente del cargo (coordinadora de contratos de la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos), de la suscripción de una serie de contratos administrativos de servicios, corresponde indicar cuales son y sus respectivas fechas de suscripción, debido a que los referidos contratos fueron suscritos por **Juan Carlos Malaver Salcedo, director de la oficina general de gestión de recursos humanos de la entidad, vale decir tal persona como jefe de la oficina de recursos humanos tomo conocimiento de los hechos en fecha de la suscripción de los mismos, lo cual se evidencia de los medios probatorios (contratos) que se remitieron a través de CD y como anexo a la RESOLUCIÓN DE ORGANO INSTRUCTOR N° 50-2024-OI-PAD-MPC. En ese sentido, los contratos CAS N°67-2022, N°186-2022, N°428-2020, N°281-2022, N°10-2022, N°156-2022. en donde se modificaron sus funciones, cargo y remuneración.**

Entonces, como se puede advertir **todos los contratos fueron suscritos el año 2020 y 2022, fecha en que la cual, al ser firmados por Juan Carlos Malaver Salcedo, director de la oficina general de gestión de recursos humanos de la Municipalidad Provincial de Cajamarca, se configuró el supuesto establecido en la norma citada, con lo cual resulta válido afirmar que tal día inicio el computo de plazo y el año 2023, venció el plazo para que la entidad tenga competencia en iniciar el PAD, materia de autos, contrario a ello el actual servidor de la oficina general de gestión de recursos humanos de la Municipalidad Provincial de Cajamarca, pretende iniciar un PAD con fecha 22 de febrero del 2024.**

Esto en cumplimiento en estricto del mandato legal, donde no se puede permitir que, su inaplicación cause consigo desprotección a mi persona, ya que, claramente el procedimiento disciplinario se encuentra prescrito por haber sido de conocimiento directo por el órgano de recursos humanos, donde incluso, todos los contratos fueron suscritos por dicho funcionario.

2.3. SOBRE LA VULNERACIÓN AL PRINCIPIO DE PRESUNCIÓN DE LICITUD:

Al respecto, debemos traer en a colación de que el artículo 92° del Decreto Supremo N°040-2014-PEM, aprueba el Reglamento General de la Ley N°30057, Ley del Servicio Civil, indica de manera expresa que la potestad disciplinaria en los PAD se rige por los principios de la potestad sancionadora administrativa contenidas en el artículo 248° del Texto Único Ordenado de la Ley del Procedimiento Administrativo General - Ley N°27444, los cuales son: La legalidad, debido procedimiento, razonabilidad, tipicidad, presunción de licitud, entre otros.

De modo que, conforme se expuso en el apartado **SÍNTESIS DE LA RESOLUCIÓN DE INICIO DEL PAD**, del presente escrito, se indica que mi persona habría cometido la falta prevista en el literal d) del artículo 85° de la Ley N°30057 - Ley del Servicio Civil, pues como coordinadora de contratos tenía la función de elaborar contratos de trabajo la entidad municipal (de los distintos regímenes laborales que coexisten en la administración pública): sin embargo, dicha elaboración se habría realizado sin advertir el marco normativo vigente sobre el ingreso previo concurso público de méritos para aquellos servidores contratados bajo los alcances de la Contratación Administrativa de Servicios (CAS) y como media probatorio adjuntó la Directiva que regula el procedimiento para la elaboración y supervisión de las planillas de pago de remuneraciones mensuales y beneficios (remitido en CD).

Sin embargo, cabe delimitar algunos aspectos respecto al inicio del PAD, en tanto que en concreto se me imputa que los contratos CAS elaborados fueron suscritos sin la realización de un concurso público de méritos, con lo cual cabe cuestionarse **¿Qué servidor público es el encargado y/o responsable de la realización del concurso público de méritos?**, para dar una respuesta debemos remitirnos al Reglamento de Organización y Funciones (ROF) de la Municipalidad Provincial de Cajamarca, debido a que en el **literal j) del artículo 93°, el cual prescribe lo siguiente: "Son funciones de la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos, se establece que "...) Conducir y ejecutar el proceso de contratación administrativa de servicios (CAS), de acuerdo al Decreto Legislativo N°1057 y Decreto Supremo N°075-2008-PCM, y normas complementarias (.)"**. (Énfasis nuestro). Es decir, toman la decisión para contratar, ya sea, por concurso público o sin concurso público, siendo distinta la connotación que ahora se imputa, debido a que la función parte de la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos, esto refuerza la tesis postulada en el inicio del descargo, ya que, mi persona realiza la función de apoyo en la elaboración de contratos, más no, toma la decisión de iniciar un procedimiento de contratación y/o selección de personal.

Entonces, de una interpretación literal del dispositivo citado procedemos concluir que el servidor público obligado a **conducir y ejecutar la contratación CAS** bajo la aplicación de sus normas y otras complementarias (como la constituye la jurisprudencia emitida por el Tribunal Constitucional y demás leyes) fue en todo momento el director de la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Cajamarca, pues no existe sustento fáctico, jurídico ni probatorio que sirva para pretender asimilar una situación concreta respecto a la función en específico de tal servidor con la elaboración de contratos, debido a que mi labor se realizó presumiendo que se estaba actuando justamente en obligación a mis deberes, vale decir presumiendo que el jefe del área de recursos humanos y demás responsables habrían realizado la modificación de funciones, cargos y remuneraciones, implicando con ello una variación al contrato primigenio, de las personas bajo el régimen CAS.

Ante ello, corresponde invocar que, en la Constitución Política del Estado, mediante el literal e) del numeral 23) del artículo 2°, prescribe que, toda persona es considerada inocente mientras no se haya declarado jurídicamente su responsabilidad. Es así como este principio constitucional de presunción de inocencia tiene un reconocimiento expreso en el ámbito administrativo bajo la denominación de **presunción de licitud**, conforme se ha establecido en pacífica jurisprudencia emitida por el Tribunal Constitucional, tal como en el fundamento 13 contenido en la Sentencia del Expediente N°02192-2004-AA/TC, en donde se estableció:

"(...) que sea el propio investigado administrativamente quien demuestre su inocencia, se habría quebrado el principio constitucional de presunción de inocencia que también rige el procedimiento administrativo sancionador, sustituyendo por una regla de culpabilidad que resulta contraria a la Constitución (...)". (Énfasis nuestro).

Con lo cual no resulta congruente imputarme y trasladarme una función y/o responsabilidad que no tenía, más aún adjuntar medios probatorios que no acrediten tal responsabilidad, vale decir el órgano instructor no acredita que los hechos (modificar funciones, cargo y remuneraciones en la elaboración y redacción de contratos) haya sido parte de mis funciones. De ese modo, cabe traer a colación que la referida situación es materia de pronunciamiento del Tribunal Constitucional cuando en el **fundamento 5 de la Sentencia del Expediente N° 238-2002-PA-TC**, indica que "(...) Toda sanción, ya sea penal o administrativa, debe fundarse en una mínima actividad probatoria de cargo, es decir, la carga de la prueba corresponde al que acusa; **este debe probar el hecho por el que causa a una determinada persona, proscribiéndose sanciones que se basen en presunciones de culpabilidad. Así la presunción de inocencia (...) constituye un límite al ejercicio de la potestad sancionadora del Estado, en sus diversas manifestaciones (...).**" (Énfasis nuestro).

Consecuentemente, trayendo a colación lo expuesto por el profesor De Palma cuando afirma que: "(...), **el derecho a la presunción de inocencia comporta también el derecho a la prueba de la culpabilidad (...).** Por tanto, **la Administración debe acreditar de forma razonada que la conducta constitutiva de infracción ha sido realizada por su autor de forma culposa o dolosa, so pena de vulnerar el derecho a la presunción de inocencia.** La Administración no podrá limitarse a calificar la conducta imprudente o dolosa, **la resolución sancionadora deberá expresar cual ha sido el proceso que lleva a considerar que la conducta es atribuible a su autor o título de culpa o dolo (...)**"; de esa manera, siendo que dentro de la documentación que se adjunta al acto que inicia el PAD, no existe medio probatorio que realicé mis labores apegada a mis funciones (elaborando contratos), resulta pacífico afirmar, que pretender afirmar lo contrario vulnera el principio de licitud aplicado de manera transversal a todo procedimiento sancionador. como el de autos, al ser la materialización del principio constitucional de la presunción de inocencia en sede administrativa.

Asimismo, de la interpretación del Principio de Presunción de Inocencia o Licitud, la Corte Interamericana de Derechos Humanos (en adelante Corte IDH o CIDH), en el caso *Lori Berison Vs Perú*, estableció: "(...), El derecho a la presunción de inocencia, tal y como se desprende del artículo 8.2 de la Convención, exige que el Estado no condene informalmente a una persona o emita juicio ante la sociedad, constituyendo así a formar una opinión pública, mientras no se acredite conforme a la ley la responsabilidad penal de aquella" (agregada nuestro). Asimismo, en el caso *Cantoral Benavidez vs. Perú*, la propia corte, estableció: "El principio de la presunción de inocencia, tal y como se desprende del artículo 8.2 de la Convención, **exige que una persona no pueda ser condenada mientras no exista prueba plena de su responsabilidad penal. Si obra contra ella prueba incompleta o insuficiente, no es procedente condenarla, sino absolverla**".

Por lo tanto, corresponderá al referido órgano emitir un pronunciamiento respecto a las pruebas ofrecidas por ambas partes, pues de lo expuesto del ROF hemos cumplido ampliamente con demostrar y generar la convicción necesaria y suficiente que la responsabilidad imputada era competencia del servidor a cargo de la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Cajamarca, con lo cual siendo que no existe ningún medio probatorio que acredite lo contrario no resulta válido pretender sancionarme en el presente PAD, pues lo contrario atentaría contra el citado derecho constitucional.

2.4. RESPECTO A LA VULNERACIÓN DE LOS PRINCIPIOS DE LEGALIDAD Y TIPICIDAD EN EL MARCO DEL PAD INICIADO:

Conforme se indicó el PAD se rige por los principios regulados en el Texto Único Ordenado corresponde denunciar la vulneración al principio de legalidad y tipicidad.

En ese sentido, respecto al **PRINCIPIO DE LEGALIDAD** se establece que solo una norma con rango de ley cabe atribuir la potestad sancionadora y consecuencias como sanción a un administrado; de ahí que, mediante **fundamento 3 de la Sentencia del Tribunal Constitucional en el Expediente N° 00197-2010-PA/TC Maquegua**, se establezca la imposibilidad de atribuir la comisión de una falta si está no está determinada en la ley y prohíbe la aplicación de una sanción si está no está en la ley, tal es así que se impone tres exigencias: la exigencia de una ley (*lex scripta*) que la ley sea anterior al hecho sancionado (*lex certa*).

De esa manera, sobre la base de que el **numeral 15 contenido en la Resolución de Sala Plena N° 001-2019-SERVIR/TSC fijado como precedente de observancia obligatoria**, resulta indispensable que los órganos encargados de los PAD superen tal circunstancia analizada y aplicando, después de la Ley, las normas reglamentarias y las normas de cada entidad, a efectos de una correcta aplicación de las normas y un adecuado análisis de subsunción, que se compruebe en la motivación.

Ahora, no resulta válido asemejar el principio de legalidad con el de tipicidad, en tanto que el segundo constituye la precisa definición de la conducta que la ley considera como falta" y a su vez es una manifestación del principio de legalidad; de esa manera, en el **numeral 22 contenido en la Resolución de Sala Plena N° 001-2019-SERVIR/TSC fijado como precedente de observancia obligatoria**, se estableció que en el marco de un PAD se debe describir de manera suficiente clara y precisa cual es la falta prevista en la Ley que es objeto de imputación y precisar la disposición reglamentaria que la complementa.

Asimismo, de manera concreta, en el **numeral 31 contenido en la Resolución de la Sala Plena N° 001-2019-SERVIR/TSC fijado como precedente de observancia obligatoria**, se expone que cuando se impute la falta sustentada en la negligencia en el desempeño de las funciones debe especificar con claridad y precisión las normas complementarias a las que se remiten. cuidando que se contemplen las funciones que las normas de organización interna de la entidad han establecido para sus servidores.

De ahí que, en el presente caso, tal como se adelantó existe una vulneración tanto del principio de legalidad como del de tipicidad, debido a que, conforme se puede apreciar se me imputa una falta contenida en el literal d) del artículo 85° de la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil, pero se incumple lo descrito en los **numerales 22 y 31 contenidos en la Resolución de Sala Plena N° 001-2019-SERVIR/TSC fijado como precedente de observancia obligatoria**, en tanto que al haberme imputado una supuesta negligencia en las funciones se debió especificar de manera clara y precisa que artículos de las normas complementarias habría infringido.

Por otro lado, tal como se indicó en párrafos precedentes, en la imputación se hace referencia a una función que claramente no desempeña, en tanto que según el mismo ROF de la entidad se aprecia que es otro servidor el encargado de conducir y ejecutar los procesos de selección de contratación CAS, pero en un intento de desarrollar la imputación se expone que toda esa función habría sido mi responsabilidad, sin que exista norma reglamentaria o de otro tipo que establezca lo contrario.

Por lo tanto, siendo que no existe ninguna norma (legal, reglamentaria o de otra índole) que establezca una responsabilidad al puesto en el que me desempeñé, no existiendo medio probatorio que acredite tal responsabilidad, no se puede pretender adecuar estas situaciones fácticas a mi persona, más aún cuando evidentemente vulnera el principio de tipicidad y legalidad, pues justamente la emisión de la **Resolución de la Sala Plena N°001-2019- SERVIR/TSC** tiene como finalidad establecer directrices que garanticen una uniformidad respecto a la aplicación del principio de tipicidad para garantizar otros principios conexos y transversales en el PAD, tal como lo constituyen la igualdad ante la ley, seguridad jurídica, buena fe, interdicción a la arbitrariedad y buena administración, los cuales no pueden obviarse en el caso de autos.

2.5. SOBRE LA VULNERACIONES LEGALES Y CONSTITUCIONALES QUE TRANSCREDEN EL PRINCIPIO DE NO INTERDICCION A LA ARBITRARIEDAD Y EL DE SEGURIDAD JURIDICA:

Conforme está expuesto el PAD materia de descargo se acredita ineludiblemente la contravención a los principios que rigen de manera transversal el PAD, los cuales también cuentan con un reconocimiento constitucional, tal como lo constituye la presunción de inocencia, el principio de legalidad y tipicidad, pues pretender irrazonablemente trasladarme una función y/o responsabilidad que claramente no tenía e intentar acreditarlo mediante medios probatorios ineficaces así como iniciar un PAD cuando su competencia ya prescribió, genera una interdicción a la arbitrariedad - principio que se encuentra desarrollado mediante el fundamento 12 de la Sentencia del Tribunal Constitucional en el Expediente N°009-2004-AA/TCTM . y que su afectación puede agudizarse con su continuidad al no existir una fundamentación objetiva que la permita.

De igual forma, resulta pertinente indicar que omitir lo expuesto a lo largo del presente escrito generaría una vulneración manifiesta al principio de seguridad jurídica - descrito en el fundamento 4 contenida en la Sentencia del Tribunal Constitucional en el Expediente N°0016-2002-AI/TC, pues no existiría una predictibilidad respecto a la declaración de prescripción de los PAD, pese a que los hechos se subsumen en la norma invocada, así como los referidos a la tipicidad y legalidad, que si son omitidos se consolida aún más la aludida interdicción a la arbitrariedad, pues no se obtendría una decisión razonable.

Por lo tanto, existen sustentos fácticos, jurídicos y lógicos para que el órgano instructor al momento de emitir el informe de instrucción aplique el segundo supuesto del contenido en el artículo 94° de la Ley N°30057 - Ley del Servicio Civil y de esa manera en virtud del numeral 97.3 del artículo 97° del Decreto Supremo N°040-2014-PCM - Aprueba el Reglamento General de la Ley N°30057 - Ley del Servicio Civil, con la finalidad de declarar la prescripción para el inicio del presente PAD y se recomiende su archivo a efectos de evitar una vulneración a los derechos antes descritos; y, de igual medida, existen sendos fundamentos para que vuestro despacho en caso no considere la prescripción del PAD, tome en cuenta los argumentos esgrimidos respecto a la vulneración del principio de tipicidad y legalidad al momento de realizar la imputación a efectos de que se me absuelva del mismo, disponiéndose su archivo conforme corresponda."

SEGUNDO DESCARGO DE LA SERVIDORA INVESTIGADA

PRIMERO: SOBRE LA PRESUNTA FALTA ADMINISTRATIVA DE LA RESOLUCIÓN DE INICIO DEL PAD:

A través, de la **RESOLUCIÓN DE ÓRGANO INSTRUCTOR N°50-2024-OI-PAD-MPC**, de fecha 22 de febrero del 2024, en el apartado "sobre la presunta falta administrativa disciplinaria", se indica que, existiría una presunta comisión de la falta administrativa disciplinaria prevista en el literal d) del artículo 85° de la Ley N°30057 - Ley del Servicio Civil, cuyo tenor es: "d) **La negligencia en el desempeño de las funciones**", lo cual se derivaría de las funciones como la referida en la cláusula tercera (OBJETO DEL CONTRATO) del Contrato Administrativo de Servicio (CAS) N°675-2019, sobre el apoyo en la elaboración de contratos bajo la modalidad de Contrato Administrativo de Servicios, Decreto Legislativo N°1057, Decreto Legislativo N°276, y Decreto Legislativo N°728.

Es así que, visto el **CONTRATO ADMINISTRATIVO DE SERVICIOS - CAS N°675-2015**, se puede observar que la CLAUSULA TERCERA, sobre el OBJETO DEL CONTRATO, dice lo siguiente:

EL CONTRATADO y LA MUNICIPALIDAD suscriben el presente Contrato conforme a lo previsto en la Cuarta Disposición Complementaria y Transitoria del Reglamento aprobado por el Decreto Supremo N075-2008-PEM, a fin de que el primero se desempeñe de forma individual y subordinada como CORDINADOR DE CONTRATOS de LA MUNICIPALIDAD cumpliendo entre otras las siguientes funciones que se detallan a continuación:

1. Apoyar en la elaboración de contratos bajo la modalidad Contrato Administrativo de Servicios D. Leg. 1057, D. Leg. 276, y D. Leg. 728.
2. Mantener foliados ordenados y conservados los contratos siendo responsable de su custodia de los mismos.
3. Elaborar informes sobre el registro y/o elaboración de los contratos del personal bajo la modalidad Contrato Administrativo de Servicios D. Leg. 1057, D. Leg. 276, y D. Leg. 728.
4. Apoyar en la elaboración de adendas, ampliaciones o renovación de contratos.
5. Notificar de manera oportuna los contratos luego de la suscripción.
6. Otras funciones que se le asigne y corresponda.
7. Otras funciones que su jefe inmediato asigne.

Es preciso mencionar que la entidad pretende imputarme una falta administrativa disciplinaria prevista en el literal d) del artículo 85° de la Ley N°30057 - Ley del Servicio Civil, la que indica que: "d) **La negligencia en el desempeño de las funciones**" lo cual se derivaría de mis funciones detalladas en el párrafo anterior, por lo que la entidad no anexa medio probatorio objetivo y contundente, que acredite la falta u omisión de mis funciones detalladas en mi contrato primigenio, los cuales se detallan en la CLAUSULA TERCERA del CONTRATO ADMINISTRATIVO DE SERVICIOS - CAS N°675-1019. (ANEXO: 2).

Sobre la negligencia en el desempeño de las funciones, podemos decir que, en el marco de lo establecido por los principios de legalidad y tipicidad, que deben aplicarse en los procedimientos administrativos disciplinarios.

corresponde analizar los aspectos que configuran la falta disciplinaria de negligencia en el desempeño de las funciones, tipificada en el literal d) del artículo 85° de la Ley N°30057 - Ley del Servicio Civil.

En ese sentido, la falta disciplinaria prevista en la Ley N°30057, sobre la negligencia en el desempeño de las funciones, alude al término **"desempeño"** del servidor público en relación con las **"funciones"** exigibles al **puesto de trabajo que ocupa** en la entidad, **atribuyéndosele responsabilidad cuando se evidencia y se comprueba que existe "negligencia" en su conducta respecto a tales funciones**; en el literal d) del artículo 2° de la Ley N°28175, Ley Marco del Empleo Público, se señaló **que un deber de todo empleado pública que está al servicio de la Nación es: "desempeñar sus funciones con honestidad, probidad, criterio, eficiencia, laboriosidad y vocación de servicio"**. (Negrita y subrayado es nuestro).

De lo expuesto, se deduce que el **desempeño de la función pública debe ajustarse a los valores que la Ley cita**, constituyendo un quebrantamiento de este deber contravenir los valores citados. El profesor chileno Emilio Morgado Valenzuela, al referirse al deber de diligencia manifiesta: **"El deber de diligencia comprende el cuidado y actividad en ejecutar el trabajo en la oportunidad, calidad y cantidad convenidas. (...)**. El incumplimiento se manifiesta, por ejemplo, en el **desinterés y descuido en el cumplimiento de las obligaciones: en la desidia, pereza, falta de exactitud e indolencia en la ejecución de las tareas y en el mal desempeño voluntario de las funciones: en el trabajo tardío, defectuoso o insuficiente: en la ausencia reiterada o en la insuficiente dedicación del aprendiz a las prácticas de aprendizaje"** (Énfasis es nuestro).

En esa línea también se tiene en cuenta el siguiente significado jurídico de diligencia: **"La diligencia debe entenderse como cuidado, solicitud, celo, esmero, desvelo en la ejecución de alguna cosa, en el desempeño de la función, en la relación con otra persona, etcétera"**. En contraposición a esta conducta diligente el Diccionario de la Real Academia Española define la negligencia como: **"descuido, falta de cuidado"**; en consecuencia, si bien la actuación diligente es un concepto indeterminado que se reconoce cuando la ejecución de las funciones propias de un servidor público se realizan de manera correcta, cuidadosa, suficiente, oportuna e idónea; de manera contraria, se puede colegir que, cuando **se hace referencia a la negligencia en el desempeño de las funciones, la norma se está refiriendo a la manera descuidada, inoportuna, defectuosa, insuficiente, sin dedicación, sin interés, con ausencia de esmero y dedicación, en que un servidor público realiza las funciones que le corresponden realizar en el marco de las normas internas de la Entidad, cuyo fin último es colaborar con el logro de los objetivos institucionales.**

Bajo estas premisas, mi persona si cumplió con mis funciones diligentemente en coordinación con el director de Recursos Humanos y bajo sus órdenes por ser mi jefe inmediato, por lo que, la Entidad me **atribuye responsabilidad Administrativa** en mi calidad de Coordinadora de Contratos de la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos **sin evidenciar y sin comprobar la existe de "negligencia" en mi conducta respecto a mis funciones contractuales y de mis funciones de acuerdo a las Instrumentos de Gestión de la Municipalidad Provincial de Cajamarca**, es así que, la Entidad no indica objetivamente la acción o acciones u omisión, en el ejercicio de mis funciones hayan ocasionado un daño económico a la Entidad o al Estado, incumpliendo mis funciones por dolo o culpa; sobre esto, es importante señalar lo siguiente:

- En este sentido, el Tribunal de Servir, considera que en los casos en los que **las entidades estatales imputen la falta disciplinaria sustentada en la negligencia en el desempeño de las funciones, deben especificar con claridad y precisión las normas complementarias a las que se remiten, cuidando que se contemplen las funciones que las normas de organización interna de la entidad han establecido para sus servidores y funcionarios**, las cuales obviamente deben ser de previo conocimiento de su personal: para tal efecto, es importante que las entidades tengan en cuenta que la palabra función es definida como una **"Tarea que corresponde realizar a una institución o entidad, o a sus órganos o personas"**. Por la que, puede entenderse que funciones son aquellas tareas, actividades o labores estrechamente vinculadas al cargo en el que ha sido asignado el servidor sometido a procedimiento disciplinario, que se encuentran descritas en un instrumento de gestión u otro documento de la Entidad.

En esa línea, la Carta Iberoamericana de la Función Pública, suscrita por el gobierno peruano® señala que en la organización del trabajo se requiere de instrumentos de gestión de recursos humanos destinados a definir las características y condiciones de ejercicio de las tareas (descripción de los puestos de trabajo), que comprendan la misión de éstos, su ubicación organizativa, sus principales dimensiones, las funciones, las responsabilidades asumidas por su titular y las finalidades o áreas en las que se espera la obtención de resultados. De ahí que, las funciones son aquellas actividades o labores vinculadas al ejercicio de las tareas en un puesto de trabajo, descritas en los instrumentos de gestión de cada entidad.

SEGUNDO: Sobre la elaboración de los Contratos Administrativos de Servicio que se me imputan:

Si bien es cierto una de mis funciones contractuales en forma individual y subordinada es elaborar, redactar, apoyar en la elaboración de los contratos, **la elaboración y redacción** de contratos es el proceso de crear documentos legales que establecen los términos y condiciones acordados entre dos o más partes en un acuerdo de voluntades y con efectos jurídicos al consentimiento de ambas partes (Entidad que contrata y el contratada), para celebrar dicho contrato (firmando del contrato por ambas partes), **(ANEXO: 3)**; es por ello que, el **Principio de la Eficacia del Contrato**, se basa en el principio de **"PACTA SUNT SERVANDA"**, que es uno de los pilares más importantes del Derecho Civil: **según este principio los contratos están para cumplirse, no pueden alegarse causas extrañas para su cumplimiento.**

Es por ella que, mi persona no tiene facultad de decidir, o tomar decisiones u ordenar **los cambios en las aspectos esenciales de los contratos laborales**, y la contratación del personal, mi persona como lo dice mi contrato primigenio, estoy bajo subordinación de mi jefe inmediato que es el Director de la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos Abg. Edwin Orlando Casanova Mosqueira, realizando mis funciones en la elaboración, y redacción, de dichos contratos, fueron ordenados por mi jefe inmediato el Director General de Gestión de Recursos Humanos Abg. Edwin Orlando Casanova Mosqueira, es así que al ser mi jefe y al estar subordinada cumplí con mis funciones contractuales conforme a mi contrato y a los Instrumentos de Gestión de la Entidad edil, como lo es el apoyar en la elaboración de los contratos: dichos contratos al ser redactados **no tienen ningún efecto jurídico, ni es un acto jurídico que cause efectos jurídicos**, es decir

que, estaríamos ante un documento común y corriente sin valor alguno; la validez y la eficacia del contrato se efectúa mediante las correspondientes firmas de las partes, (Entidad y Contratado), ya que, los contratos son actos jurídicos bilaterales, operando el "consentimiento", entendido como el acuerdo de voluntades entre las partes (Entidad y Contratado), sobre el objeto materia del contrato, en su formación se puede distinguir con claridad dos momentos: LA OFERTA, por parte de la Entidad recaída en el Director de Recursos Humanos, y LA ACEPTACIÓN, recaída en el contratado-servidor. (ANEXOS: 03).

Es así que, el modus operandi del Director de la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Cajamarca, era de ordenar a mi persona en redactar los contratos según la información enviada en los mensajes de Whasapp. (ANEXO: 6).

Por lo que, vuelvo aclarar en el presente caso, que los contratos indeterminados no los elaboro mi persona, todo lo contrario se elaboraron en las Oficinas de Asesoría Legal y con la coordinación con el Director de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Cajamarca Abg. Juan Carlos Malaver Salcedo, con lo que acredito mediante el INFORME N°41-2022-JLC-AC-OGGRRHH-MPC, de fecha 22 de agosto del 2022, mediante el cual informo al Jefe de la Unidad de Planificación y Desarrollo de Personas de la Municipalidad Provincial de Cajamarca, que el día 01 de agosto del año 2022, la Abg. Ediana Salazar Alvarado, Jefe de la Unidad de Planificación y Desarrollo de Personas, hizo entrega de contratos originales de los Contratos Administrativos de Servicios - CAS a tiempo indeterminadas Firmadas - Ley N°3131-2022, del personal baja la modalidad de CAS D. L N°1057, debidamente firmados por los servidores civiles y por el Director de Gestión de recursos Humanos, contratos elaborados por el Área de Asesoría Legal remitidos a esta oficina para su archivo y custodia. (ANEXO: 04) y (ANEXO:05).

TERCERO: Es así que, Señor Secretario Técnico de Procedimientos Administrativos Disciplinarios de la Municipalidad Provincial de Cajamarca, de lo expuesta y de la valoración de los medios probatorios anexos al presente escrito, SOLICITO, se me absuelva de todos los cargos imputados en mi contra.

CON RESPECTO AL INFORME ORAL.

Haciendo prevalecer lo establecido en la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, "Ley del Servicio Civil", establece en su apartado 17, numeral 17.1 que: "Una vez que el Órgano Sancionador recibe el informe del Órgano Instructor, el primero comunica tal hecho al servidor o ex servidor civil en un plazo máximo de dos (02) días hábiles, a efectos de que este pueda -de considerarlo necesario- solicitar un informe oral ante el Órgano sancionador. La solicitud de informe oral debe ser presentada dentro del plazo de tres (03) días hábiles de notificado el servidor o ex servidor civil. El Órgano Sancionador atiende el pedido señalando lugar, fecha y hora de conformidad con lo establecido en el artículo 112° del Reglamento. [...]". Así mismo, la Ley N° 30057, señala en el Artículo 93.2: "Previo al pronunciamiento de las autoridades del proceso administrativo disciplinario de primera instancia y luego de presentado los descargos, el servidor civil procesado puede ejercer su derecho de defensa a través de un informe oral, efectuado personalmente o por medio de un abogado, para lo cual se señala fecha y hora única."

Mediante Carta N° 14-2025-GM-MPC, la misma que se encuentra obrante en folio 347, de fecha 04 de febrero del 2025, se le notifica el Informe de Órgano Instructor N° 39-2025-OI-PAD-MPC, al servidor; asimismo, se le concede el plazo de tres días hábiles, para que solicite se le fije día y hora para su informe oral, en uso de su derecho a defensa.

Mediante Formulario Único de Trámite N° 2025009165, obrante de folio 351, de fecha 06 de febrero del 2025, solicita se le asigne día y hora para la realización de su informe oral.

Mediante Carta N° 18-2025-GM-MPC, la misma que se encuentra obrante en folio 410, de fecha 11 de febrero del 2025, se le notifica el día y la hora para la realización de su informe oral.

Acta de Asistencia N° 013-2025, mediante la cual se deja constancia de la concurrencia del servidor investigado y del órgano sancionador, a la realización del informe oral

INFORME ORAL DE LA SERVIDORA INVESTIGADA JANETH LINARES GUERRERO

INDICA: Con respecto a los contratos CAS del personal sin concurso público suscritos el año 2021 mi persona si apoyo con la elaboración de los contratos por órdenes del ex director Orlando Casanova mediante el cual presento pruebas en mis descargos en este caso no se solicitó la contratación por medio de memorándum ya que el jefe se negó a enviármelos, y yo procedí a la elaboración de los contratos de acuerdo a mis funciones que en este caso sería apoyar en la elaboración bajo conocimiento de él y para recalcar también con respecto a los contratos indeterminados como ya lo mencione anteriormente no fueron elaborados por mi persona.

ORGANO A SANCIONADOR, CONSULTA: ¿Total?

SERVIDOR INVESTIGADO: Los indeterminados

ORGANO A SANCIONADOR, CONSULTA: ¿estos?

SERVIDOR INVESTIGADO: No, estos ya son sin concurso publico

ORGANO A SANCIONADOR, CONSULTA: ¿De este caso que estamos hablando lo ha elaborado usted?

SERVIDOR INVESTIGADO: Sí, ya le expliqué como se dieron las cosas

ORGANO A SANCIONADOR, CONSULTA: ¿Acepta que estos si los ha elaborado usted?

SERVIDOR INVESTIGADO: Sí, por ordenes

ORGANO A SANCIONADOR, CONSULTA: ¿Orden verbal?

SERVIDOR INVESTIGADO: Orden verbal si

ORGANO A SANCIONADOR, CONSULTA: ¿Usted tampoco le hizo saber que eso estaba incorrecto?

SERVIDOR INVESTIGADO: Si le mencione verbalmente

ORGANO SANCIONADOR, CONSULTA: ¿No hay documento escrito?
SERVIDOR INVESTIGADO: No, de manera verbal.

ANÁLISIS DEL DESCARGO Y DEL INFORME ORAL PRESENTADO POR LA SERVIDORA

En cuanto a la prescripción invocada por la servidora en el escrito de descargo, debemos de indicar que:

La Prescripción según la establecido en la Ley N° 30057:

*"Artículo 94. Prescripción La competencia para iniciar procedimientos administrativos disciplinarios contra los servidores civiles decae en el plazo de tres (3) años contados a partir de la comisión de la falta y **uno (1) a partir de tomado conocimiento por la oficina de recursos humanos de la entidad**, o de la que haga sus veces."*

Debemos de indicar que con fecha 01 de julio del 2022 se firman los contratos CAS, sin embargo, recién con fecha **16 de febrero del 2023**, mediante INFORME TÉCNICO LEGAL N. ° 002-2023-MPC-OGGRRH-AL (el mismo que obra en folio del 969 – 970 del presente expediente), de las abogadas. Melissa Anali Paico Revilla y Tania Hoyos Fernández, se toma conocimiento de los contratos de los servidores bajo el D. Leg N. 1057-CAS, que ingresaron a laboral a la entidad, sin haber superado previamente un concurso público; por lo tanto la fecha **16 de febrero del 2023**, es la fecha que la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos tomo conocimiento de la falta administrativa atribuida, por lo que se tuvo un año para la notificación de la Resolución de Órgano Instructor, siendo notificada mediante Notificación N° 084-2024-STPAD-OGGRRH-MPC (Fs. 1047), el día 16 de febrero del 2024; pudiendo corroborar que los derechos del Debido Procedimiento y de Defensa, no han sido vulnerados en ningún aspecto.

La servidora, también indica en su escrito de descargo, que: *"Qué servidor público es el encargado y/o responsable de la realización del concurso público de méritos? Para dar una respuesta debemos remitirnos al Reglamento de Organización y Funciones (ROF) de la Municipalidad Provincial de Cajamarca, debido a que en el literal j) del artículo 93.- Son funciones de la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos, se establece que "(...) Conducir y ejecutar el proceso de contratación administrativa de servicios (CAS), de acuerdo al Decreto Legislativo Nro. 1057 y Decreto Supremo Nro. 075-2008-PCM y normas complementarias (...)" (énfasis nuestro). Es decir, toman la decisión para contratar, ya sea por concurso público o sin concurso público, siendo distinta la connotación que ahora se imputa, debido a que la función parte de la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos, esto refuerza la tesis postulada en el inicio del descargo, ya que, mi persona realiza la función de apoyo en la elaboración de contratos, más no, toma la decisión de iniciar un procedimiento de contratación y/o selección de personal."*

No obstante, debemos de mencionar que a la servidora no se le está imputando el mal procedimiento de contratación si no por el contrario a la servidora investigada se le está imputando: La negligencia en el desempeño de las funciones, ya que dentro de sus funciones derivadas:

Directiva que regula el procedimiento para la elaboración y supervisión de las planillas de pago de remuneraciones mensuales y beneficios, aprobada mediante Resolución de la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos N° 99-2021-OGGRRH-MPC, en el apartado 6.2.4 indica que: **"El coordinador de contratos, genera contratos iniciales y/o adedum, antes del inicio de las laborales y/o de la ampliación"**.

6.3 Funciones específicas de los servidores de la Municipalidad Provincial de Cajamarca, dentro del proceso de la aprobación de pago de remuneraciones y beneficios sociales, específicamente 6.1.1. **Coordinador de Contratos: se encarga de emitir, hacer firmar contrato de trabajo, custodiar contratos, luego de ser firmados entre las partes, antes del inicio de la relación laboral, y antes del inicio de la relación laboral, y antes de la ampliación de su contrato** del Contrato Administrativo de Servicios (CAS) N° 675-2019³, el mismo que fue suscrito por la servidora investigada y la Municipalidad Provincial de Cajamarca, donde la CLÁUSULA TERCERA: OBJETO DE CONTRATO, en el mismo que indican sus funciones: **1. Apoyar en la elaboración de contratos bajo la modalidad Contrato Administrativo de Servicio D. Leg 1057, D. Leg 276 y D. Leg. 728.** Por ello en calidad de Coordinadora de Contratos de la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos fue negligente.

Todo ello, ya que en la elaboración de los contratos CAS, no se consideró la normativa nacional vigente en cuanto a los CAS indeterminados.

En cuanto a la responsabilidad del Ex Director de la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos de la MPC, debemos indicar, que también se ha iniciado procedimiento administrativo disciplinario para el deslinde correcto de su responsabilidad por haber actuado en favor de terceros, siendo un caso a la parte del presente procedimiento administrativo disciplinario.

La servidora además en el escrito a tener en cuenta para mejor resolver, ha indicado que: *"Si bien es cierto una de mis funciones contractuales en forma individual y subordinada es elaborar, redactar, apoyar en la elaboración de los contratos, la elaboración y redacción de contratos es el proceso de documentos legales que establecen los términos y condiciones acordados entre dos o más partes en un acuerdo de voluntades y con efectos jurídicos al consentimiento de ambas partes";* reconociendo su función indicando **elaborar, redactar y apoyar en la elaboración de los contratos**, además de tener en consideración que como se manifestó anteriormente ella tenía el cargo de **Coordinadora de Contratos de la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos**; lo que se tendrá en consideración.

Igualmente indica: *"Contratos primigenios del personal sin concurso pública: la elaboración, y redacción, de dichos contratos primigenios fueron ordenados por el Director General de Gestión de Recursos Humanos, es así que al ser mi jefe inmediato, y estar subordinada cumpla con mis funciones contractuales, como lo es el apoyar en la elaboración de los contratos; dichos contratos al ser redactados no tienen ningún efecto jurídico, ni acto jurídico estaríamos ante un documento común y corriente sin valor alguna: la válidos y la eficacia del contrato se efectúa mediante las correspondientes firmas de las partes (Entidad y Contratado), ya que, los contratos son actos jurídicos bilaterales, operando el "consentimiento" entendido como el acuerdo de voluntades entre las partes (Entidad y Contratado), sobre el objeto materia del contrato, en su*

³ Obrante en folio del 991 - 993

formación se puede distinguir con claridad dos momentos: LA OFERTA, por parte de la Entidad recauda en el Director de Recursos Humanos y LA ACEPTACION, recaída en el contratado- servidor⁴; no obstante a pesar de una orden de su jefe inmediato como indica, ella en su condición de Coordinadora de Contratos, tenía la responsabilidad de comunicar alguna vulneración a las leyes, a pesar de ser una orden de su jefe inmediato. Así mismo indica que los contratos al ser redactados no tienen ningún efecto jurídico, ni acto jurídico estaríamos ante un documento común y corriente sin valor, sin embargo, hay que indicar que el trabajo de cada uno de los servidores es un engranaje del procedimiento administrativo, para poder producir el acto administrativo; dejando a salvedad que el Ex Director de la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos también pueda justificarse indicando que se le indujo a un error, ya que había una Coordinadora de Contratos; no siendo la justificación de la servidora admisible.

Por último la servidora indica que: "los contratos indeterminados no los elaboro mi persona, todo lo contrario, se elaboraron en las Oficinas de Asesoría Legal y con la coordinación con el Director de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Cajamarca, con lo que acredito mediante el INFORME N° 04-2022-JLC-AC-DGGRRHH-MPC, de fecha 22 de agosto del 2022, mediante el cual informo al Jefe de la Unidad de Planificación y Desarrollo de Personas de la Municipalidad Provincial de Cajamarca, que el día 01 de agosto del año 2022, la Abg. Ediana Salazar Alvarado, Jefe de la Unidad de Planificación y Desarrollo de Personas, hizo entrega de contratos Originales de los Contratos Administrativos de Servicios - CAS a tiempo indeterminados Firmados - Ley N° 313-2022, del personal bajo la modalidad de CAS D. L 1057, debidamente firmados por los servidores civiles y por el Director de Gestión de Recursos Humanos, contratos elaborados por el Área de Asesoría Legal remitidos a esta oficina para su Archivo y custodia"; de la observación de medio probatorio que hace referencia la servidora, el mismo que obra en el expediente en folio 1097, puede colegir lo indicado por la servidora, sin embargo no tiene sello de recepción por parte de la Unidad de Planificación y Desarrollo de Personas, en adición a ello debemos indicar que en el expediente N° 10731-2023 se realizaron cartas para solicitar información a los trabajadores de Asesoría Legal de Recursos Humanos, quienes laboraban para la entidad en aquella época, mediante: CARTA N° 13-2025-STPAD-OGGRRHH-MPC (Fs. 1116), de fecha 13 de enero del 2025, dirigido a la abogada Melisa Paico Revilla. CARTA N° 14-2025-STPAD-OGGRRHH-MPC (Fs. 1117), de fecha 13 de enero del 2025, dirigido a la abogada Tania Hoyos Fernández. CARTA N° 15-2025-STPAD-OGGRRHH-MPC (Fs. 1118), de fecha 13 de enero del 2025, dirigido al abogado Jorge Cespedez Baez. CARTA N° 16-2025-STPAD-OGGRRHH-MPC (Fs. 1119), de fecha 13 de enero del 2025, dirigido a la abogada Ediana Salazar Alvarado. CARTA N° 17-2025-STPAD-OGGRRHH-MPC (Fs. 1120), de fecha 13 de enero del 2025, dirigido a la economista Deysi López Becerra. CARTA N° 17-2025-STPAD-OGGRRHH-MPC (Fs. 1121), de fecha 13 de enero del 2025, dirigido a la abogada Rosmary Verástegui Bolaños.

Siendo contestadas mediante escritos, los mismos que se encuentran obrantes en folios del 1122 al 1127, donde cada uno de las personas anteriormente mencionadas indican que ELLOS NO FORMARON PARTE DE NINGUNA COMISIÓN CAS - 2022.

Debiendo concluir que no encontramos medios probatorios contundentes que pruebe fehacientemente que se haya conformado la COMISIÓN CAS 2022, de acuerdo a los actuados que se encuentran obrante en el presente expediente.

Ahora en cuanto al punto que se encontraba subordinada a su Jefe Inmediato el Director de la Oficina General de Gestión, adjuntado para ello, capturas de WhatsApp, los mismos que se encuentran obrantes en folio 228 - 227, donde se puede observar conversaciones de carácter laboral entre la servidora investigada y el ex Director de la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos, en atención a ello debemos de indicar, que la ejecución de los contratos CAS se realizaron cuando el Director de la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos era el Abogado Juan Carlos Malaver Salcedo, por otro lado de las conversaciones se puede observar que claramente se coordina la elaboración de los contratos con la servidora en calidad de Coordinadora del Área de contratos; así mismo se puede observar que incluso en una de las conversaciones la servidora le indica que: "no cumple su perfil", por lo tanto no se aprecia que haya una coerción para la realización de los contratos, incluso la servidora podía observar el cumplimiento de los perfiles.

Consecuentemente, debemos de concluir manifestando que la servidora investigada JANETH LINARES CABANILLAS en calidad de COORDINADORA DE CONTRATOS DE LA OFICINA GENERAL DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS, fue negligente en el desempeño de sus funciones, sustentada en el incumplimiento de las funciones derivadas del Contrato Administrativo de Servicios (CAS) N° 675-2019⁴, el mismo que fue suscrito por la servidora investigada y la Municipalidad Provincial de Cajamarca, donde la CLÁUSULA TERCERA: OBJETO DE CONTRATO, en el mismo que indican sus funciones: 1. Apoyar en la elaboración de contratos bajo la modalidad Contrato Administrativo de Servicio D. Leg 1057, D. Leg 276 y D. Leg. 728. Adicional a ello la Directiva que regula el procedimiento para la elaboración y supervisión de las planillas de pago de remuneraciones mensuales y beneficios, aprobada mediante Resolución de la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos N° 99-2021-OGGRRHH-MPC, en el apartado 6.2.4 indica que: "El coordinador de contratos, genera contratos iniciales y/o adedum, antes del inicio de las laborales y/o de la ampliación". Además, en el acápite 6.3 Funciones específicas de los servidores de la Municipalidad Provincial de Cajamarca, dentro del proceso de la aprobación de pago de remuneraciones y beneficios sociales, específicamente 6.1.1. Coordinador de Contratos: se encarga de emitir, hacer firmar contrato de trabajo, custodiar contratos, luego de ser firmados entre las partes, antes del inicio de la relación laboral, y antes del inicio de la relación laboral, y antes de la ampliación de su contrato. Por ello en calidad de Coordinadora de Contratos de la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos fue negligente en el desempeño de sus funciones, teniendo en cuenta la función inherente del cargo que desempeñaba, la servidora investigada emitió, los Contratos Administrativos de Servicios - CAS: N° 67-2022 con la señora Carrera Gallardo Milagros Janeth, N° 186-2022 con la señora Linares Cabanillas Janeth, N° 428-2022 con la señora Gutiérrez Marín Deysi Isamar, N° 281-2022 con la señora Salazar Alvarado Ediana, N° 110-2022 con la señora Díaz Estela Hazlitt Lessingh de Fátima, N° 156-2022 con la señora Hernández Muñoz Leini Magaly; de manera negligente sin consideración de la normativa nacional vigente en cuanto al cambio en los aspectos esenciales de los contratos laborales y a los CAS indeterminados.

De la revisión del expediente se ha corroborado que al suscribirse los Contratos CAS - N° 67-2022, N° 186-2022, N° 428-2020, N° 281-2022, N° 110-2022, N° 156-2022, en donde se modificaron sus funciones, cargo y remuneración, implicando con ello una variación de aspectos esenciales del contrato, lo que implicaría una nueva vinculación con la entidad la misma que debió efectuarse mediante un concurso

⁴ Obrante en folio del 991 - 993

público de méritos; sin embargo, dichas vinculaciones fueron directas, violentando lo establecido, Teniendo en consideración el siguiente cuadro:

N°	SERVIDORES	CONTRATO INICIAL	CARGO INICIAL	REMUNERACION INICIAL	CONTRATOS ADMINISTRATIVOS DE SERVICIOS N°	CARGO FINAL	REMUNERACION FINAL
1	Carrera Gallardo Milagros Janeth	N° 1080-2019	ASISTENTE ADMINISTRATIVO	S/ 1,500.00	67-2022	GESTOR DE PROCESOS	S/ 2,500.00
2	Linares Cabanillas Janeth	N° 675-2019	COORDINADOR DE CONTRATOS	S/ 1,500.00	186-2022	COORDINADOR DE CONTRATOS	S/ 2,500.00
3	Gutiérrez Marin Deysi Isamar	N° 1063-2019	ASISTENTE LEGAL	S/ 1,500.00	4288-2020	ABOGADA	S/ 2,500.00
4	Salazar Alvarado Ediana	N° 976-2019	ASISTENTE LEGAL	S/ 1,500.00	286-2022	ABOGADA	S/ 2,500.00
5	Díaz Estela Hazlitt Lessingh de Fátima	N° 1086-2019	COORDINADOR DE LA COLINA SANTA APOLONIA	S/ 1,500.00	110-2022	COORDINADOR DE LA COLINA SANTA APOLONIA	S/ 2,500.00
6	Hernández Muñoz Leini Magaly	N° 232-2017	GESTOR DE PROCESOS	S/ 2,200.00	156-2022	GESTOR DE PROCESOS	S/ 2,500.00

Siendo esta la normativa vigente En el artículo 4° de la Ley N° 31131, Ley que establece disposiciones para erradicar la discriminación en los Regímenes Laborales del Sector Público, estipula: "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". Estableciendo que, desde el 30 de marzo del 2021, los contratos administrativos de servicio (CAS) pasaban hacer contratos de carácter indefinido.

La Única Modificación de los artículos 5 y 10 del Decreto Legislativo 1057 de la Ley N° 31131, dispone: "Modificarse los artículos 5 y 10 del Decreto Legislativo 1057, Decreto Legislativo que Regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios, para lo cual tenemos: "Artículo 5.- Duración. - El contrato administrativo de servicios es de tiempo indeterminado, salvo que se utilice para labores de necesidad transitoria o de suplencia ...". Estableciendo además de la duración a indeterminado, una salvedad que era si el contrato administrativo de servicio era de necesidad transitoria o de suplencia no poseía la duración de indeterminado.

SERVIR, por su parte mediante Informe Técnico N°1470-2021-SERVIR-GPGSC de fecha 27 de julio de 2021 concluye lo siguiente: "3.1 Los contratos administrativos de servicios de los servidores que desarrollan labores permanentes les 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".

Para mejores luces el Tribunal Constitucional, siendo órgano supremo de interpretación y control de la constitucionalidad del país, mediante el Pleno de Sentencia N°979/2021 recaída en el Expediente N°00013-2021-PI/1C, en el Fundamento 116, establece: "Este Tribunal considera que es posible interpretar conforme a la Constitución las modificaciones hechas por la ley impugnada a los artículos 5 y 10, literal 1), del Decreto Legislativo N° 1057. Así, dichas modificaciones no serán inconstitucionales si se las interpreta de la siguiente manera:

- (i) Son aplicables a los CAS que se suscriban a partir de la entrada en vigencia de la Ley N° 31131, esto es, desde el 10 de marzo de 2021.
- (ii) Corresponde a la entidad estatal contratante determinar las labores de carácter permanente y las de necesidad transitoria o de suplencia. Sólo podrán ser consideradas labores permanentes las relacionadas con la actividad principal de la entidad pública contratante.
- (iii) Para que un CAS sea de plazo indeterminado, es necesario que el trabajador haya superado un concurso público para una plaza con carácter permanente.

En atención a lo establecido por la normativa vigente, SERVIR y el Tribunal Constitucional, si bien normativamente se ha establecido mediante el artículo 4° de la Ley N° 31131, en vigencia a partir de 10 de marzo de 2021, los contratos CAS vigentes a dicha fecha adquirieron

la condición de contratos a plazo indeterminado; **obstante a ello, para contar con dicho carácter se debe haber ingresado por concurso público y estar desarrollando labores permanentes.**

Así mismo se ha tenido en cuenta, lo establecido en el artículo 5° de la Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público, dispone: "**El acceso al empleo público se realiza mediante concurso público y abierto, por grupo ocupacional, en base a los méritos y capacidad de las personas, en un régimen de igualdad de oportunidades**"; al mismo tiempo, lo establecido en el artículo 9° de la misma Ley, con respecto al Incumplimiento de las normas de acceso, establece: "**La inobservancia de las normas de acceso vulnera el interés general impide la existencia de una relación válida. Es nulo de pleno derecho el acto administrativo que las contravena, sin perjuicio de las responsabilidades administrativas, civiles o penales de quien lo promueva, ordena o permita**".

Por otro lado, lo establecido en el artículo 8 del Decreto Legislativo N°1057, Decreto Legislativo que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios, prescribe: "**El acceso al régimen de Contratación Administrativa de Servicios se realiza obligatoriamente mediante concurso público. La convocatoria se realiza a través del portal institucional de la entidad convocante, en el Servicio Nacional de Empleo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y en el Portal del Estado Peruano, sin perjuicio de utilizarse, a criterio de la entidad convocante, otros medios de información**".

En ese mismo orden de ideas, lo establecido en el artículo IV del Título Preliminar del Decreto Legislativo N° 1023, Decreto Legislativo que crea la autoridad nacional del servicio civil, rectora del sistema administrativo de gestión de recursos humanos, establece: "**El ingreso al servicio civil permanente o temporal se realiza mediante procesos de selección transparentes sobre la base de criterios objetivos, atendiendo al principio del mérito**".

A tipo de conclusión, debemos indicar que el ingreso a la Administración Pública, indistintamente del régimen al que se encuentre adscrita la entidad, se realiza necesariamente por concurso público de méritos en un régimen de igualdad de oportunidades de acuerdo con los principios de mérito y la capacidad de las personas, con excepción de los puestos de confianza.

Debemos indicar que la servidora mediante el informe oral realizado, aceptado tácitamente de que su persona en calidad Coordinadora de Contratos, elaboró los contratos CAS N° 67-2022 con la señora Carrera Gallardo Milagros Janeth, N° 186-2022 con la señora Linares Cabanillas Janeth, N° 428-2022 con la señora Gutiérrez Marín Deysi Isamar, N° 281-2022 con la señora Salazar Alvarado Ediana, N° 110-2022 con la señora Díaz Estela Hazlitt Lessingh de Fátima, N° 156-2022 con la señora Hernández Muñoz Leini Magaly, por lo que se configura una atenuante de sanción.

EXIMENTES Y ATENUANTES DE RESPONSABILIDAD ADMINISTRATIVA DISCIPLINARIA:

Que, en atención al inciso a) del artículo 103° del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, se procede a evaluar si en el presente caso se configuran atenuantes y/o eximentes de responsabilidad; mismos que se encuentran previstos en el artículo 104° de la norma en comento, tal cómo se detalla a continuación:

1. ATENUANTES:

a) **Subsanación voluntaria de hecho infractor:**
Que en el presente caso no se configura.

b) **Reconocimiento de responsabilidad:**

Que en el presente caso sí se configura la presente atenuante, ya que la servidora en la realización de su escrito de descargo aceptado que su persona elaboró los contratos CAS N° 67-2022 con la señora Carrera Gallardo Milagros Janeth, N° 186-2022 con la señora Linares Cabanillas Janeth, N° 428-2022 con la señora Gutiérrez Marín Deysi Isamar, N° 281-2022 con la señora Salazar Alvarado Ediana, N° 110-2022 con la señora Díaz Estela Hazlitt Lessingh de Fátima, N° 156-2022 con la señora Hernández Muñoz Leini Magaly.

2. EXIMENTES:

a) **La incapacidad mental, debidamente comprobada por autoridad competente:**
En el presente caso no configura dicha condición.

b) **El caso fortuito o fuerza mayor debidamente comprobado:**
En el presente caso no configuran dichos fenómenos.

c) **El ejercicio de un deber legal, función cargo o comisión encomendada:**
En el presente caso no configura dicha eximente.

d) **El error inducido por la Administración, a través de un acto o disposición confusa encomendada:**
En el presente caso no configura dicha eximente.

- e) La actuación funcional en caso de desastres naturales o inducidos que hubieran determinado la necesidad de ejecutar acciones inmediatas e indispensables para evitar o superar inminente afectación de intereses generales como la vida, la salud, el orden público, etc.:
En el presente caso no configura dicha eximente.
- f) La actuación funcional en privilegio de intereses superiores de carácter social, o relacionados a la salud u orden público, cuando en casos diferentes a catástrofes o desastres naturales o inducidos, se hubiera requerido la adopción de acciones inmediatas para superar o evitar su inminente afectación:
En el presente caso no configura dicha eximente

DETERMINACIÓN Y GRADUACIÓN DE LA SANCIÓN PARA EL INVESTIGADO:

Que, el artículo 87° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, establece la sanción debe ser proporcional a la falta cometida y se determina evaluando la existencia de las condiciones siguientes:

- a) Grave afectación a los intereses generales o a los bienes jurídicamente protegidos por el Estado:
En el presente caso hay una afectación al patrimonio de la entidad, ya que en consecuencia de aquellos contratos CAS INDETERMINADOS, que fueron suscritos el 01 de julio del 2022, la entidad estuvo obligada de cancelar los haberes remunerativos a los señores Carrera Gallardo Milagros Janeth, Linares Cabanillas Janeth, Marin Deysi Isamar, Salazar Alvarado Ediana, Diaz Estela Hazlitt Lessingh de Fátima, Hernández Muñoz Leini Magaly.
- b) Ocultar la comisión de la falta o impedir su descubrimiento:
En el presente caso no configura dicha condición.
- c) El grado de jerarquía y especialidad del servidor que comete la falta:
En el presente caso si se configura dicha condición, ya que la servidora investigada, ostentaba el cargo de COORDNADORA DEL CONTRATOS de la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos.
- d) Circunstancias en que se comete la infracción:
La servidora investigada incumplió sus funciones derivadas del Contrato Administrativo de Servicios (CAS) N° 675-2019⁵, el mismo que fue suscrito por la servidora investigada y la Municipalidad Provincial de Cajamarca, donde la CLÁUSULA TERCERA: OBJETO DE CONTRATO, en el mismo que indican sus funciones: 1. *Apoyar en la elaboración de contratos bajo la modalidad Contrato Administrativo de Servicio D. Leg 1057, D. Leg 276 y D. Leg. 728.* Adicional a ello la Directiva que regula el procedimiento para la elaboración y supervisión de las planillas de pago de remuneraciones mensuales y beneficios, aprobada mediante Resolución de la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos N° 99-2021-OGGRRHH-MPC, en el apartado 6.2.4 indica que: *"El coordinador de contratos, genera contratos iniciales y/o adedum, antes del inicio de las laborales y/o de la ampliación"*. Además, en el acápite 6.3 Funciones específicas de los servidores de la Municipalidad Provincial de Cajamarca, dentro del proceso de la aprobación de pago de remuneraciones y beneficios sociales, específicamente 6.1.1. *Coordinador de Contratos: se encarga de emitir, hacer firmar contrato de trabajo, custodiar contratos, luego de ser firmados entre las partes, antes del inicio de la relación laboral, y antes de la ampliación de su contrato.* Por ello en calidad de Coordinadora de Contratos de la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos fue negligente en el desempeño de su funciones, teniendo en cuenta la función inherente del cargo que desempeñaba, la servidora investigada emitió, los Contratos Administrativos de Servicios – CAS: N° 67-2022 con la señora Carrera Gallardo Milagros Janeth, N° 186-2022 con la señora Linares Cabanillas Janeth, N° 428-2022 con la señora Gutiérrez Marin Deysi Isamar, N° 281-2022 con la señora Salazar Alvarado Ediana, N° 110-2022 con la señora Diaz Estela Hazlitt Lessingh de Fátima, N° 156-2022 con la señora Hernández Muñoz Leini Magaly; de manera negligente sin consideración de la normativa nacional vigente en cuanto al cambio en los aspectos esenciales de los contratos laborales y a los CAS indeterminados.
- e) Concurrencia de varias faltas:
En el presente caso no configura dicha condición.
- f) Participación de uno o más servidores en la falta:
En el presente caso no se configura dicha condición.
- g) La reincidencia en la comisión de la falta:
La servidora investigada no es reincidente en la comisión de la falta descrita, hasta la emisión de la presente.
- h) La continuidad en la comisión de la falta:
En el presente caso no se configura dicha condición.

⁵ Obrante en folio del 991 - 993

- i) **El beneficio ilícitamente obtenido:**
No se ha determinado beneficios obtenidos por la servidora investigada.

Que, en atención al inciso a) del artículo 103° del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, se advierte que en el presente caso no se configura ninguna eximente de responsabilidad previsto en el artículo 104° de la norma en comento, por lo que en atención a las condiciones evaluadas y graduación de sanción prevista en el artículo 91° de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil, corresponde sancionar al servidor con **SUSPENSIÓN SIN GOCE DE REMUNERACIONES**.

Que, estando a lo antes expuesto, teniendo en cuenta lo señalado por Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley de Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS y en uso de las facultades conferidas por la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, su Reglamento General aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil" aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE, modificada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 092-2016-SERVIR-PE

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: SANCIONAR CON SUSPENSIÓN SIN GOCE DE REMUNERACIONES POR EL PERIODO DE TREINTA (30) DÍAS a la servidora **JANETH LINARES CABANILLAS**, por la presunta comisión de la falta prevista en el Literal d) del artículo 85 de la Ley N° 30057 "Ley del Servicio Civil" que señala: "Es falta de carácter disciplinario que puede ser sancionado con suspensión temporal o destitución, previo proceso administrativo: d) La negligencia en el desempeño de las funciones.", Sustentada en el incumplimiento de las funciones derivadas del **Contrato Administrativo de Servicios (CAS) N° 675-2019**, el mismo que fue suscrito por la servidora investigada y la Municipalidad Provincial de Cajamarca, donde la **CLÁUSULA TERCERA: OBJETO DE CONTRATO**, en el mismo que indican sus funciones: **1. Apoyar en la elaboración de contratos bajo la modalidad Contrato Administrativo de Servicio D. Leg 1057, D. Leg 276 y D. Leg. 728.** Adicional a ello la Directiva que regula el procedimiento para la elaboración y supervisión de las planillas de pago de remuneraciones mensuales y beneficios, aprobada mediante Resolución de la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos N° 99-2021-OGGRRH-MPC, en el apartado 6.2.4 indica que: "**El coordinador de contratos, genera contratos iniciales y/o adedum, antes del inicio de las laborales y/o de la ampliación**". Además, en el acápite 6.3 Funciones específicas de los servidores de la Municipalidad Provincial de Cajamarca, dentro del proceso de la aprobación de pago de remuneraciones y beneficios sociales, específicamente 6.1.1. **Coordinador de Contratos: se encarga de emitir, hacer firmar contrato de trabajo, custodiar contratos, luego de ser firmados entre las partes, antes del inicio de la relación laboral, y antes del inicio de la relación laboral, y antes de la ampliación de su contrato.** Por ello en calidad de Coordinadora de Contratos de la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos fue negligente en el desempeño de su funciones, teniendo en cuenta la función inherente del cargo que desempeñaba, la servidora investigada emitió, los Contratos Administrativos de Servicios – CAS: N° 67-2022 con la señora Carrera Gallardo Milagros Janeth, N° 186-2022 con la señora Linares Cabanillas Janeth, N° 428-2022 con la señora Gutiérrez Marín Deysi Isamar, N° 281-2022 con la señora Salazar Alvarado Ediana, N° 110-2022 con la señora Díaz Estela Hazlitt Lessimgh de Fátima, N° 156-2022 con la señora Hernández Muñoz Leini Magaly; de manera negligente sin consideración de la normativa nacional vigente en cuanto al cambio en los aspectos esenciales de los contratos laborales y a los CAS indeterminados, conforme a los argumentos esgrimidos en la presente resolución.

ARTÍCULO SEGUNDO: El servidor investigado podrán interponer recurso de reconsideración o apelación dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a la notificación de la presente resolución, debiendo presentar el impugnatorio ante la Gerencia Municipal, que por este acto resuelve sancionarlo. La interposición de los medios impugnatorios no suspende la ejecución del acto impugnado. El recurso de reconsideración será resuelto por Gerencia Municipal y el recurso de apelación a cargo del Tribunal del Servicio Civil, de conformidad con lo previsto con el artículo 90° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.

ARTÍCULO TERCERO: REGISTRAR la sanción impuesta en el Registro Nacional de Sanciones de Destitución y Despido, de conformidad con lo previsto en la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 264-2017- SERVIR/PE con la que se formaliza la aprobación de la Directiva que regula el funcionamiento del Registro Nacional de Sanciones contra Servidores Civiles.

ARTÍCULO CUARTO: NOTIFICAR, que a través de la Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios se notifique a la servidora **JANETH LINARES CABANILLAS** en su domicilio real ubicado en **PASAJE CELENDIN N° 155 – CAJAMARCA – CAJAMARCA – CAJAMARCA**, el mismo que fue proporcionado por el servidor en su escrito de solicitud de informe oral.

REGÍSTRESE Y COMUNÍQUESE

Distribución:
Exp. 35686-2023
STPAD
Oficina General de Gestión de Recursos Humanos
Oficina de Remuneraciones y Control de Personal
Informática
Interesado
Archivo



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CAJAMARCA
Gerencia Municipal

Ing. Wilder Max Narro Martos
Gerente



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CAJAMARCA
SECRETARIA TECNICA DE PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO
DISCIPLINARIO (PAD)

NOTIFICACIÓN N° 251-2025-STPAD-OGGRRHH-MPC

1. Documento Notificado **RESOLUCIÓN DE ÓRGANO SANCIONADOR N.° 059-2025-OS-MPC. (21/02/2025).**
 Texto del Acto Administrativo: **SE RESUELVE SANCIONAR CON SUSPENSIÓN SIN GOCE DE REMUNERACIONES POR EL LAPSO (...):** Por imputación de falta de carácter disciplinario, en virtud a la Ley Servir 30057 y su Reglamento D.S. 040-2014-PCM: **NOTIFICAR** la presente a la Sr. (a) **JANETH LINARES CABANILLAS** en su centro laboral o en su domicilio real ubicado en **PASAJE CELENDIN N° 155 - CAJAMARCA.**

2. Autoridad de PAD : GERENCIA MUNICIPAL
 3. Entidad: : MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CAJAMARCA
 Av. La Alameda de los Incas-Complejo Gran "Qhapac Ñan".

4. Efecto de la Notificación.

Firma: *[Firma]* N° DNI: 42006832
 Nombre: Janeth Linares Cabanillas Fecha: 27 / 02 / 2025 Hora: 11:58 am

5. Observaciones:

CONTRA ESTE ACTO ADMINISTRATIVO (CARTA Y/O RESOLUCIÓN); PROCEDE: EL DESCARGO Y/O RECURSOS DE IMPUGNACIÓN (PARA LOS DESCARGOS 05 DÍAS HÁBILES Y PARA LOS RECURSOS IMPUGNATORIOS ES DE 15 DÍAS HÁBILES - ART. 111° Y 117° DEL D.S. N° 040-2014-PCM -REGLAMENTO DE LA LEY SERVIR N° 30057).

6. Se anexa **RESOLUCIÓN DE ÓRGANO SANCIONADOR N.° 059-2025-OS-MPC. (11 Folios).**

ACUSE DE NOTIFICACIÓN (Representante legal u otra persona).

Recibido por:.....DNI N°.....
 Relación con el notificado: Fecha...../ 02 / 2025 hora
 Firma..... Se negó a Firmar Se negó a recibir el documento
 Domicilio cerrado Se dejó Preaviso Primera visita Segunda visita Se deja bajo puerta los documentos
 Observaciones:.....

CERTIFICACIÓN DE NEGATIVA A LA RECEPCIÓN POR PERSONA MAYOR DE EDAD Y CAPAZ:

Recibió el documento y se negó a firmar: Recibió el documento, pero se negó a brindar datos e identificarse:

MOTIVOS DE NO ACUSE:

Persona no Capaz: Domicilio Clausurado Dirección Existe, pero el servidor no vive Dirección No Existe
 Dirección era de vivienda alquilada:

NOTIFICADOR:

Fecha: / 02 / 2025.Hora.....

DNI N°: 26692902

Observaciones:

ACTA DE CONSTATAción (por negativa y/o bajo puerta)

En La ciudad de Cajamarca siendo las del día dedel 2025, el Sr....., notificador de la STPAD-MPC, se hizo presente en la dirección:con el objeto de entregar los actos del Proceso Administrativo Disciplinario (PAD). Asimismo se deja constancia que:.....
 Ante tal situación se elaboró la presente acta, dejando constancia del hecho conforme a lo establecido en el numeral 21.3 y 21.5, del Artículo 21° del TUO la Ley 27444, modificado por el D. S. N° 006-2017-JUS.Para dar fe del levantamiento del acta por....., se deja constancia de las características del lugar y/o predio en donde se ha notificado de acuerdo a Ley.

N° SUMINISTRO/MEDIDOR: _____ N° DEL INMUEBLE DEL COSTADO: _____

MATERIAL DEL INMUEBLE : _____ N° DE PISOS: _____

COLOR DE INMUEBLE _____ /OTROS DETALLES _____

COLOR DE PUERTA _____ MATERIAL DE PUERTA _____

7. NOTIFICADOR: FERNANDO CASTILLO MARIÑAS

FIRMA: *[Firma]*

N° DNI: 26692902

HORA Y FECHA DE NOTIFICACIÓN: 11:58 am del 27 / 02 / 2025.

OBSERVACIONES: